



**Roskilde
University**

Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder

Kortlægning af AMO-medlemmernes kontakt til øvrige medarbejdere

Ourø Nielsen, Helle; Brinck, Sandy; Nielsen, Maj Britt Dahl; Grundtvig, Gry; Bühring, Tobias; Juhl, Sofie; Clematide, Bruno; Bruhn, Per; Nielsen, Klaus T.; Scheller, Vibeke Kristine; Nielsen, Kent Jacob

Publication date:
2014

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):

Ourø Nielsen, H., Brinck, S., Nielsen, M. B. D., Grundtvig, G., Bühring, T., Juhl, S., Clematide, B., Bruhn, P., Nielsen, K. T., Scheller, V. K., & Nielsen, K. J. (2014). *Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder: Kortlægning af AMO-medlemmernes kontakt til øvrige medarbejdere.*

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@kb.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder

Delundersøgelse C2:

Kortlægning af AMO-medlemmernes kontakt til øvrige medarbejdere

Rapporten er udarbejdet for Arbejdstilsynet – december 2013

Rapporten er udarbejdet af:

Oxford Research A/S

Direktør Helle Ourø Nielsen

Chefanalytiker Sandy Brinck

Analytiker Maj Britt Dahl Nielsen

Analytiker Gry Grundtvig

Analytiker Tobias Bühring

Researcher Sofie Juhl

Kubix ApS

Direktør Bruno Clematide

Konsulent Per Bruhn

Center for Arbejdslivsforskning, ENSPAC, Roskilde Universitet

Lektor Klaus T. Nielsen

Forskningsassistent Vibeke Kristine Scheller

Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning

Souschef Kent Jacob Nielsen

Henvendelser vedrørende evalueringen kan rettes til direktør Helle Ourø Nielsen, Oxford Research



Indhold

Kapitel 1. Indledning	5
1.1 Arbejdsrapportens fokus.....	6
1.2 Forandringsteori.....	7
1.3 Metode.....	9
1.3.1 Udvikling af spørgeskemaet.....	9
1.3.2 Udtræk af stikprøve og udsendelse af spørgeskemaer	10
1.3.3 Deltagere i delundersøgelse C2	11
1.3.4 Generaliserbarhed og repræsentativitet	12
1.3.5 Analyser	13
1.4 Læsevejledning.....	15
Kapitel 2. Ændringer i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.....	17
2.1 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet efter 2010.....	17
2.1.2 Antallet af personer der inddrages i arbejdsmiljøarbejdet er steget siden 2010.....	19
2.2 Hvor mange personer repræsenterer respondenterne?	20
2.3 Opsummering.....	24
Kapitel 3. AMO-medlemmernes tid til arbejdsmiljøarbejde	25
3.1 AMO-medlemmernes tidsforbrug.....	25
3.2 AMO-medlemmernes tid til arbejdsmiljøarbejde	28
3.3 Opsummering.....	33
Kapitel 4. AMO-medlemmernes kontakt til kollegaer og medarbejdere.....	35

4.1	Kontakt i arbejdstiden	35
4.2	Opsummering.....	39
Kapitel 5. Konklusioner	41

Kapitel 1. Indledning

Nærværende arbejdsrapport er en af fem arbejdsrapporter, der med hvert sit undersøgelsesfokus bidrager til en samlet evaluering af implementeringen af de nye regler vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering (AMO).

Evalueringen er foretaget af et konsortium bestående af Oxford Research, Kubix, Center for Arbejdslivsforskning på RUC og Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning. Evalueringen er gennemført i perioden december 2012 – december 2013.

De nye AMO-regler trådte i kraft den 17. oktober 2010, hvorved virksomhederne på dataindsamlingstidspunktet har haft ca. to et halvt år til implementeringen. Den samlede evaluering kortlægger, i hvilket omfang de nye regler er implementeret og med hvilken effekt.

Såvel analyserne i arbejdsrapporterne for hver delundersøgelse som hovedrapportens analyser vil blive perspektiveret ved brug af resultaterne fra Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats (VAI) foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2012.

I nedenstående tabel gives et overblik over de fem arbejdsrapporters indhold og fokus.

Tabel 1.1 Arbejdsrapporternes fokus

Arbejdsrapport	Undersøgelsesfokus
Arbejdsrapport A	Arbejdsrapporten sætter fokus på styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i virksomheder med to til ni ansatte. Arbejdsrapporten har særligt fokus på den årlige arbejdsmiljødrøftelse herunder udbredelsen samt udbyttet af denne.
Arbejdsrapport B	Arbejdsrapporten sætter fokus på det strategiske arbejdsmiljøarbejde og organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i virksomheder, der kan betragtes som frontløbere i forhold til intentionerne bag de nye AMO-regler.
Arbejdsrapport C1	Arbejdsrapporten sætter fokus på udbredelse, indhold, kvalitet og effekt af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.
Arbejdsrapport C2	Arbejdsrapporten sætter fokus på ændringer i AMO, herunder hvilken betydning det har for AMO-medlemmernes tid til arbejdsmiljøarbejdet samt kontakt til kolleger og medarbejdere.
Arbejdsrapport D	Arbejdsrapporten er en selvstændig kortlægning af den supplerende uddannelse i AMO-medlemmernes første funktionsår.

Kilde: Oxford Research 2013.

De fem arbejdsrapporter indeholder resultaterne af fire selvstændige delundersøgelser A, B, C og D. Delundersøgelse C er delt i yderligere to undersøgelser C1 og C2. Populationen er den samme for begge, men de besvarer to forskellige evalueringsspørgsmål. C1 vedrører den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, mens denne arbejdsrapport C2 er en kortlægning af visse generelle oplysninger om arbejdsmiljørepræsentanternes kontakt til deres kolleger og ledelsesrepræsentanternes kontakt til deres medarbejdere.

1.1 Arbejdsrapportens fokus

Evalueringsspørgsmålene i denne arbejdsrapport bygger på en antagelse om, at mere fleksibilitet samt nærhed i organiseringen af arbejdsmiljøet fører til mere tilpasset og dermed bedre samarbejde om arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads. Reglerne om AMO giver mulighed for større fleksibilitet i forhold til organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Fx skal ledelse og medarbejdere i fællesskab fastsætte antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i virksomheder med 10-34 ansatte. Det giver mulighed for at tilpasse organiseringen til den enkelte arbejdsplads. Antallet af medlemmer (og grupper) i de større virksomheder skal fastsættes efter et nærhedsprincip. Logikken i forandringsteorien er simpel: øget fleksibilitet og nærhed giver bedre tilpasning til den enkelte virksomhed, hvilket styrker arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsrapporten omhandler således, hvorvidt fleksibiliteten og nærhedsprincippet fungerer som en driver, der ved at skabe en mere tilpasset arbejdsmiljøorganisering styrker samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet. Tilpasningen kan både ses i forhold til virksomhedens strukturelle forhold, arbejdspladskulturen samt ledelsesformen.

Kortlægningens overordnede spørgsmål er:

1. Har virksomheden valgt at ændre på organiseringen som følge af de nye regler?
2. Hvor mange personer respondenten repræsenterer?
3. Om dette antal har ændret sig siden oktober 2010 og hvorfor? (Fx pga. et ønske om at styrke samarbejdet om arbejdsmiljø, ændringer i antallet af ansatte, ændringer i produktionen eller organisationsændringer);
4. Repræsentantens vurdering af, om vedkommende har den tid til rådighed til at varetage sine opgaver, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og sikkerheds- og sundhedsmæssige standard;
5. Om og hvordan denne tid til rådighed har ændret sig siden oktober 2010 og hvorfor?
6. Respondentens vurdering af, om alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af AMO inden for de ansattes arbejdstid;
7. Om repræsentanterne vurderer, hvorvidt og hvordan muligheden for at komme i kontakt med kollegaerne har ændret sig siden oktober 2010 og hvorfor?

I besvarelsen af undersøgelsesspørgsmålene vil en række kontekstfaktorer, der kan tænkes at have indflydelse på resultaterne, blive inddraget. Det er faktorer som arbejdspladssens kultur i forhold til efteruddannelse og arbejdsmiljø samt andre mere objektive forhold såsom virksomhedens størrelse og opdeling i privat versus offentlig virksomhed. Analysens fokus på kontekstfaktorer vil bidrage til at udpege hhv. fremmende og hæmmende faktorer i forhold til implementeringen af de nye AMO-regler samt udbyttet heraf.

Forud for besvarelsen af undersøgelsesspørgsmålene vil arbejdsrapportens struktur og empiriske grundlag samt den metodiske tilgang blive præsenteret.

I det følgende afsnit fremlægges en forandringsteori for den forventede virkekæde mellem implementering og udbytte, herunder hvordan kontekstfaktorerne kan påvirke de enkelte led i teorien.

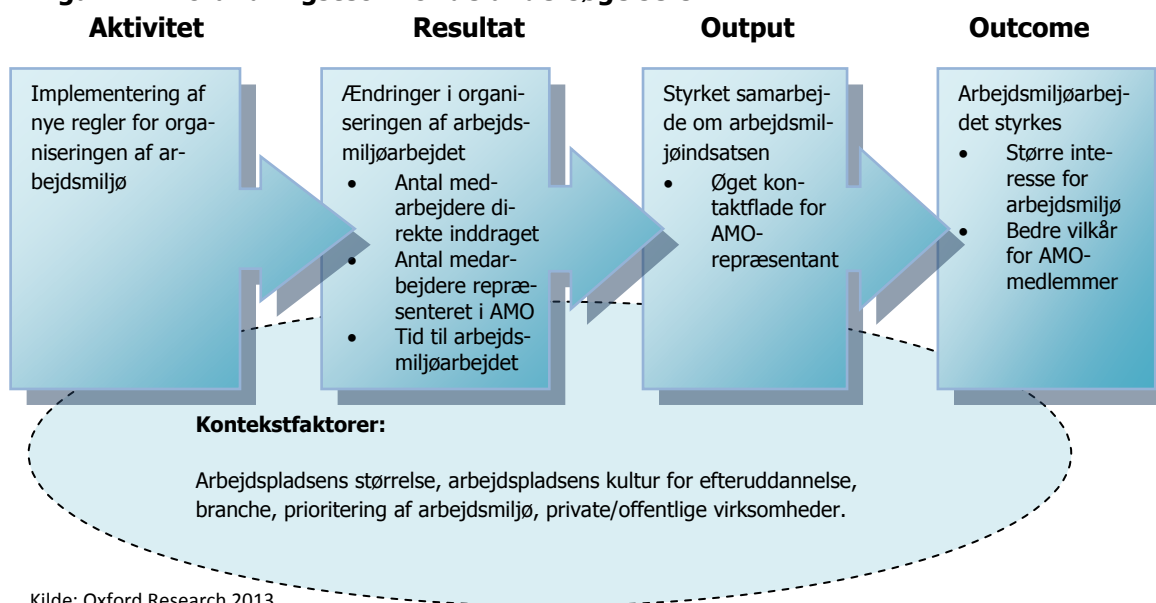
1.2 Forandringsteori

Evalueringen er foretaget ved, at der forud for dataindsamling og analyse er opstillet en antagelse om, hvordan aktiviteten – implementering af nye regler for AMO – modtages og virker. Ved at fremlægge disse antagelser i en forandringsteori bliver det muligt empirisk at vurdere, hvorvidt antagelserne af-/begræftes samt hvilke forhold, der påvirker antagelsernes holdbarhed i virkeligheden. I dette afsnit fremlægges disse antagelser i en forandringsteori, som er grundlaget for evalueringens efterfølgende vurderinger.

Delundersøgelse C2 omhandler vilkårene omkring arbejdsmiljøarbejdet og særligt ledelses- og arbejdsmiljørepræsentanternes kontaktflade i virksomheden. Delundersøgelsen har således ingen direkte sammenhæng med delundersøgelse C1.

Logikken i forandringsteorien er, at der med nærhedsprincippet og fleksibiliteten opnås bedre vilkår for AMO's arbejde, hvilket yderligere understøttes af, at mainstreamingen flytter AMO's arbejde fra "sidevognen" og ind i øvrige drøftelser og beslutninger i virksomheden. Forandringsteorien fremgår af figur 1.1 og illustrerer forventningen om en virkekæde fra implementering af de nye regler over ændringer i AMO til en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet.

Figur 1.1: Forandringsteori for delundersøgelse C2



Kilde: Oxford Research 2013

For hvert led i virkekæden er det præciseret, hvilket fokus analysen vil have. Når det således afdækkes, hvorvidt reglerne er implementeret, sker dette naturligvis først og fremmest ud fra et simpelt ja/nej-svar, men samtidig afsøges det, hvilke dele af reglerne der er implementeret. Det afdækkes ligeledes, om en ændring i AMO kan kobles til en implementering af de nye AMO-regler, eller om ændringen skyldes andre ændringer i virksomheden.

Aktiviteten – implementering af de nye AMO-regler – kan således ikke isoleres fra den kontekst, den implementeres i. Evalueringen anskuer dermed hverken virksomheder, medarbejdere eller en reorganisering i AMO som faste og ensartede størrelser. Derimod er det yderst relevant, fx at afsøge om virksomhedens størrelse har betydning for implementeringen af reglerne.

Hvert led af virkekæden forventes således at påvirkes af en række **kontekstuelle forhold**. Kontekstfaktorerne er illustreret i figuren som det ovale element, hvorved det fremgår, at de kontekstuelle forhold vil være til stede i alle forandringsteoriens led og hermed kan have indflydelse på alle led.

Udover virksomhedernes størrelse vil andre objektive forhold såsom ejerforholdet privat versus offentlig samt branche indgå som kontekstfaktorer. Hertil kommer en række mere subjektivt vurderede forhold så som virksomhedskultur og virksomhedens prioriteringer i forhold til såvel efteruddannelse som arbejdsmiljøarbejde generelt. Her er respondenterne stillet flere spørgsmål, som på forskellig vis afsøger respondentens oplevelse af virksomhedskulturen.

Analysens fokus på kontekstfaktorer vil bidrage til at udpege hhv. fremmende og hæmmende faktorer i forhold til implementeringen af de nye regler, og om de nye regler bi-

drager til ændringer i arbejdsmiljøarbejdet. Resultaterne ved hvert undersøgelses-spørgsmål vil således blive testet for sammenhænge med kontekstfaktorerne. Denne test vil i hvert kapitel blive afleveret i et særskilt afsnit.

Viser analysen, at forventningerne ikke holder stik, vil man med opstillingen af forandringsled netop kunne udlede, om (og hvor) der sker **implementeringsfejl**, eller om der er tale om egentlige **teorifejl**: at antagelsen om, hvordan de forskellige led i forandringsteorien påvirker hinanden, er forkert.

1.3 Metode

Analysen i denne arbejdsrapport er baseret på en web-baseret spørgeskemaundersøgelse blandt AMO-medlemmer fra virksomheder med mere end ni ansatte. Arbejdspladser med ni ansatte eller derunder er ikke underlagt samme krav i forhold til organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet og er derfor ikke relevante for evalueringen af reglernes implementering og virkning.

1.3.1 Udvikling af spørgeskemaet

Inden spørgeskemaerne blev udsendt, gennemførte evaluator en pilottestning af spørgeskemaet for at sikre, at skemaet var forståeligt, og svarkategorierne var udtømmende. Fem AMO-medlemmer (tre kvinder og to mænd) fra to offentlige og tre private virksomheder hjalp med at teste skemaet. Virksomheder varierede på både branche og størrelse. Pilottestningen førte til mindre indholdsmæssige rettelser, der øgede forståelsen af spørgsmålene.

1.3.1.1 Operationalisering af kontekstfaktorer

I analysen afdækkes en række kontekstfaktorer (se afsnit 1.2 om forandringsteorien), som kan have indflydelse på, hvorvidt arbejdsmiljøorganisationen ændres, og om dette styrker samarbejdet om arbejdsmiljø.

For at skabe klarhed over, hvordan de enkelte kontekstfaktorer afdækkes i spørgeskemaundersøgelsen, præsenteres i det følgende, hvordan de enkelte faktorer er operationaliseret i spørgeskemaet. Enkelte kontekstfaktorer er dog trukket direkte fra den database, som arbejdspladserne er udvalgt fra. Det gælder arbejdspladsens beliggenhed samt arbejdspladsens branchetilhørsforhold og ejerskabsforhold. Tabel 2 viser en oversigt over operationaliseringen af kontekstfaktorer fra spørgeskemaundersøgelsen.

Tabel 1.2: Operationalisering af kontekstfaktorer

Kontekstfaktor	Spørgsmål
Arbejdspladsens størrelse	Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads?
Arbejdspladsens kultur for efteruddannelse	Hvor enig er du i følgende udsagn: <ul style="list-style-type: none">• Efteruddannelse har generelt en høj prioritet på arbejdspladsen• Jeg deltager regelmæssigt i efteruddannelse
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø	Hvor enig er du i følgende udsagn: <ul style="list-style-type: none">• Ledelsen prioriterer generelt arbejdsmiljøet på arbejdspladsen højt• Medarbejderne prioriterer generelt arbejdsmiljøet på arbejdspladsen højt
AMO's rolle på arbejdspladsen	Hvor enig er du i følgende udsagn: <ul style="list-style-type: none">• AMO bliver inddraget ved nye tiltag og vigtige beslutninger på arbejdspladsen, som fx omstruktureringer, indkøb af nyt udstyr, ombygninger o.l.
AMO's organisering	Har arbejdspladsen forandret organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet efter regelændringerne i 2010?
AMO-medlemmets stilling på arbejdspladsen	Hvad er din rolle i AMO? Er du arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesrepræsentant?

Kilde: Oxford Research 2013.

1.3.2 Udtræk af stikprøve og udsendelse af spørgeskemaer

Virksomhederne blev udtrukket via databasen Experian, som er baseret på CVR-registeret. I Experian findes ikke oplysninger om antal ansatte på virksomheden (CVR-nr.) - kun på de enkelte arbejdspladser (p-nr.). Derfor udtrak evaluator kun *arbejdspladser* med over ni ansatte (alle arbejdspladser med over ni ansatte falder under kategorien store eller mellemstore virksomheder). Evaluator udtrak i alt **5.000** tilfældige arbejdspladser blandt **23.489 arbejdspladser**, som opfyldte følgende kriterier (udover kravet om arbejdspladsens størrelse):

- arbejdspladserne havde oplyst en e-mailadresse, hvilket var nødvendigt for at kunne udsende spørgeskemainvitationerne.
- arbejdspladserne var unikke (det vil sige arbejdspladser, som fremgik flere gange, blev ekskluderet)
- arbejdspladserne lå i Danmark (arbejdspladser fra Grønland og Færøerne blev ekskluderet).

Blandt de 5.000 tilfældigt udtrukne arbejdspladser fremgik samme e-maildresser flere gange - typisk blandt offentlige arbejdspladser - som ofte benytter en standard e-mail til alle arbejdspladser i fx kommunen. Således kunne flere forskellige arbejdspladser (p-nr.) have den samme e-mailadresse på trods af, at de reelt må opfattes som forskellige arbejdspladser. For at disse arbejdspladser ikke modtog et stort antal enslydende mails, hvilket ville øge risikoen for at opfatte henvendelsen som spam, fremsendte evaluators kun invitationen én gang. I invitationsteksten forklarede evaluators, at e-mailen skulle videresendes til alle arbejdspladser, som anvendte standard e-mailen.

Arbejdstilsynet blev fjernet fra listen på baggrund af inhabilitet. Efter udsendelse af spørgeskemaet er enkelte arbejdspladser slettet fra listen, da de ikke ønskede at deltage. Efter datarensning udsendte evaluators spørgeskemaet til alt 4.310 arbejdspladser.

Torsdag den 2. maj 2013 sendte evaluators (gennem Allegiance) det web-baserede spørgeskema til stikprøven. Efter udsendelse viste 430 e-mails sig at være ugyldige. Der er således 3.880 arbejdspladser, som reelt har modtaget invitationen.

Da der efter tre uger ikke var tilstrækkeligt med besvarelser fra arbejdspladser fra bygge- og anlægsvirksomheder, udtrak evaluators yderligere 400 arbejdspladser fra bygge- og anlægsvirksomheder ved en tilfældig udvælgelse. Efter frasortering af ens e-mailadresser, og e-mails der ikke gik igennem, modtog 382 arbejdspladser fra bygge- og anlægsvirksomheder invitationen til spørgeskemaundersøgelsen den 21. maj 2013. Denne procedure blev gentaget efter to uger, hvor yderligere 374 arbejdspladser fra bygge- og anlægsvirksomheder modtog en invitation. I alt bestod stikprøven således af 4.636 arbejdspladser. Spørgeskemaundersøgelsen blev lukket den 15. juni 2013.

1.3.3 Deltagere i delundersøgelse C2

I alt modtog evaluators besvarelser fra 2.088 respondenter. Heraf havde 105 respondenter ikke udfyldt spørgeskemaet, hvorfor de ikke indgår i analyserne. Derudover er fire respondenter blevet fjernet, da der var under ti ansatte i virksomheden. Analyserne er derfor baseret på besvarelser fra **1.979 respondenter fra 446 forskellige virksomheder**. Blandt de oprindelige arbejdspladser, som modtog spørgeskemaet, er der 471, som har besvaret skemaet. Evaluators kender dog ikke det præcise antal arbejdspladser, da respondenterne havde mulighed for at sende spørgeskemaet videre rundt til andre arbejdspladser i virksomheden.

Delundersøgelse C2 er baseret på besvarelserne fra de 1.979 respondenter. Tabel 1.3 giver et overblik over karakteristika ved respondenterne. Blandt alle respondenterne udgør ledelsesrepræsentanterne 51 % og medarbejderrepræsentanterne 42 %. De sidste 7 % har angivet svar i "andet". Gruppen af respondenter inden for bygge- og anlægsvirksomheder omfatter i alt 140 AMO-medlemmer.

Tabel 1.3: Respondenternes karakteristika		Procent	Antal
Branche	Bygge og anlæg	7 %	140
	Øvrige	93 %	1.839
Arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)	Under 10*	4 %	79
	10-34	33 %	652
	35-200	43 %	845
	over 200	20 %	403
Region	Nordjylland	8 %	153
	Midtjylland	17 %	339
	Syddanmark	42 %	824
	Hovedstaden	28 %	554
	Sjælland	6 %	109
Arbejdspladstype	Private	37 %	734
	Offentlige	63 %	1.245
Arbejds miljø- eller ledelsesrepræsentant	Arbejds miljørepræsentant	51 %	1.013
	Ledelsesrepræsentant	42 %	821
Deltaget i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse	Ja	89 %	1.765
	Nej	11 %	214
Deltaget i supplerende arbejdsmiljøuddannelse	Ja	37 %	724
	Nej	63 %	1.255
Årstal for medlemskab i AMO	2013	9 %	176
	2012	15 %	302
	2011	13 %	251
	2010 eller tidligere	63 %	1.250

* De arbejdspladser med under ti ansatte der optræder i undersøgelsen, er alle en del af en større virksomhed bestående af flere arbejdspladser.

Kilde: Oxford Research 2013.

1.3.4 Generaliserbarhed og repræsentativitet

Da totalpopulationen af AMO-medlemmer ikke kendes, kan evaluator ikke vurdere repræsentativiteten på respondentniveau. Evaluator udsendte spørgeskemaet til en tilfældigt udvalgt stikprøve blandt store og mellemstore arbejdspladser. Dette sikrer, at stikprøven ikke systematisk adskiller sig fra totalpopulationen, fordi alle arbejdspladser har samme chance for at blive inkluderet i undersøgelsen. Evaluator skal dog gøre opmærksom på, at evaluator systematisk har inkluderet flere bygge- og anlægsvirksomheder for at kunne udtale sig specifikt om denne branche. Evaluator har undersøgt, om den udtrukne stikprøve er repræsentativ for totalpopulationen ift. antal ansatte, brancher, regioner og private/offentlige arbejdspladser. Dette er tilfældet.

Som det fremgår af tabel 1.3 ovenfor, er der næsten dobbelt så mange offentlige arbejdspladser som private arbejdspladser i det indsamlede data. Dette står i modsætning til fordelingen i hele populationen af danske arbejdspladser med over ni ansatte, hvor

fordelingen er 71 % private arbejdspladser mod 29 % offentlige arbejdspladser. Forskellen illustreres i tabel 1.4:

Tabel 1.4: Fordeling af private og offentlige arbejdspladser

	Populationen	Det indsamlede data
Privat	71,1 %	37,2 %
Offentlig	28,9 %	62,8 %

Kilde: Oxford Research 2013.

Evaluator har gennem en vægtning af data undersøgt, om fordelingen af private og offentlige arbejdspladser i det indsamlede data har betydning for undersøgelsens resultater. Det er konkret undersøgt ved at teste, om der er forskelle på resultater for vægtet og uvægtet data på en række udvalgte centrale tabeller. Testen viste, at der ikke er betydende forskelle i resultaterne. Evaluator vurderer på den baggrund, at de rapporterede resultater giver et retvisende billede. Evaluator har derfor valgt ikke at vægte det data, der ligger til grund for evalueringens resultater.

Det totale antal AMO-medlemmer i de virksomheder, som blev udtrukket til undersøgelsen, kendes ikke. Det er derfor ikke muligt at udregne, hvor mange procent af AMO-medlemmerne, som valgte at svare. Derimod kan svarprocenten på virksomhedsniveau udregnes. Da i alt 4.635 virksomheder modtog undersøgelsen, og evaluator modtog besvarelser fra 446 virksomheder, svarer dette til en svarprocent på ca. 10 %. Her skal der gøres opmærksom på, at der er flere respondenter, som har svaret fra samme virksomhed.

Med en svarprocent på 10 % er der risiko for, at der er selektionsbias i besvarelserne, hvilket vil sige, at der er forskel på de arbejdspladser, der har valgt at deltage, og dem som ikke har. Det kan fx tænkes, at virksomheder, som er engagerede i arbejdsmiljøarbejdet, i højere grad har valgt at deltage i undersøgelsen. Dette er dog en risiko, der gælder generelt, når det er frivilligt at deltage.

1.3.5 Analyser

De fleste analyser præsenteres på respondentniveau (hvor procenterne udregnes baseret på de enkelte AMO-medlemmers besvarelser). Enkelte spørgsmål opgøres på virksomhedsniveau (hvor den besvarelse, som gives af flertallet af respondenterne i den pågældende virksomhed, gælder for virksomheden). For de spørgsmål, hvor der er nok respondenter, har evaluator gennemført en statistisk analyse af, om bygge- og anlægsvirksomhederne adskiller sig statistisk signifikant fra de øvrige brancher baseret på en Chi² test (enten Pearson Chi² eller Fisher's exact test). Slutteligt har evaluator undersøgt, om besvarelserne hænger sammen med de kontekstfaktorer, som er beskrevet i afsnit 1.3.1. Analyserne er også her baseret på en Chi² test.

1.3.5.1 Sammenligning med VAI-data

Resultaterne fra de forskellige delundersøgelser sammenlignes, hvor det er muligt, med resultaterne fra undersøgelsen: *Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats* (VAI). VAI-undersøgelsen er gennemført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at de to undersøgelser - grundet metodiske forskelle i bl.a. dataindsamlingen og spørgsmålsformuleringen – ikke er helt sammenlignelige. Forskelle i resultaterne vil derfor i nogen grad kunne tilskrives disse metodiske forskelle og ikke alene en tidsmæssig udvikling.

Her følger en kort beskrivelse af de hovedområder, hvor de to undersøgelser adskiller sig:

- VAI-data er indhentet via en web-baseret- og en papirbaseret survey, mens AMO udelukkende er baseret på en websurvey.
- I de små virksomheder med færre end ni ansatte kunne VAI kun besvares af en person, mens andre virksomheder kunne udfylde to skemaer.
- I VAI blev der udsendt lige mange spørgeskemaer til virksomheder i forskellige brancher og i små, mellemstore og store virksomheder. VAI-undersøgelsen er således ikke repræsentativ for gennemsnittet af alle virksomheder i Danmark. I AMO undersøgelse C og D er arbejdspladserne udtrukket tilfældigt.

Evaluator skal derudover gøre opmærksom på, at resultaterne på NFA's hjemmeside er præsenteret på virksomhedsniveau. I AMO-undersøgelsen C og D opgøres resultaterne på personniveau.

Statistiske begreber

Sikkerhedsinterval: For at vise, hvor præcise beregningerne er, har evaluatoren udregnet et statistisk sikkerhedsinterval. Sikkerhedsintervallet angiver den øvre og nedre grænse for fx procenten af AMO-medlemmer, der har deltaget i supplerende uddannelse, hvis evaluatoren ville gentage spørgeskemaundersøgelsen og udtrække endnu en stikprøve. Et bredt interval er således udtryk for en stor usikkerhed (og dermed en lav præcision), mens et snævert interval er udtryk for en lille usikkerhed (og en høj præcision). Præcisionen afhænger blandt andet af stikprøvens størrelse. Dette betyder, at analyser baseret på få respondenter (fx analyser, hvor der kun indgår respondenter fra bygge- og anlægsbranchen) er behæftet med en større usikkerhed og en lavere præcision.

Statistisk signifikans: Evaluatoren har gennemført statistiske test på, om der er sammenhæng mellem kontekstfaktorerne og implementeringen af de nye regler, og om der er forskel mellem bygge- og anlægsvirksomheder og øvrige virksomheder. Testen viser, om de observerede forskelle er statistisk signifikante – hvilket betyder, at de observerede forskelle (fx mellem bygge- og anlægsvirksomheder og de øvrige) ikke er udtryk for en tilfældighed.

Om en forskel er statistisk signifikant eller ej, afhænger særligt af to forhold: stikprøvens størrelse og størrelsen af den observerede forskel. I meget små stikprøver skal der en relativt stor forskel til, førend man kan afvise, at forskellen er tilfældig (at den er statistisk insignifikant). I store stikprøver kan man derimod lettere påvise statistisk signifikante forskelle – også selvom forskellene er relativt små.

I evalueringen benyttes et 95 % sikkerhedsinterval for alle de statistiske analyser.

1.4 Læsevejledning

Besvarelsen af undersøgelsesspørgsmålene falder i tre kapitler. **Kapitel 2** vil besvare de tre første undersøgelsesspørgsmål og indeholder en analyse af årsager og virkninger af ændringer i AMO efter de nye reglers indførelse. **Kapitel 3** besvarer undersøgelsesspørgsmål 4 og 5 om AMO-medlemmernes tid til rådighed for arbejdsmiljøarbejdet. Det analyseres herunder om denne tid har ændret sig siden 2010, årsagerne til en eventuel ændring, samt hvordan deres tid til arbejdsmiljøarbejde fastlægges. **Kapitel 4** besvarer undersøgelsesspørgsmål 6 og 7 om AMO-medlemmernes kontakt til kollegaer og medarbejdere. Det kortlægges om denne kontakt har ændret sig siden 2010. Herefter analyseres AMO-reglernes betydning for kontakten med kollegaer og medarbejdere. I slutningen af hvert kapitel opsummeres de væsentligste resultater af kortlægningen og analysen.

I **Kapitel 5** fremhæves arbejdsrapportens væsentligste konklusioner. Arbejdsrapportens konklusioner vil senere indgå i udarbejdelsen af evalueringens hovedrapport.

Kapitel 2. Ændringer i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet

I dette kapitel kortlægges det, hvorvidt der har været ændringer i AMO efter de nye reglers indførelse. Kapitlet indeholder også en analyse af ændringernes betydning for organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Kapitlet vil besvare de tre undersøgelsesspørgsmål:

- Har virksomheden valgt at ændre på organiseringen som følge af de nye regler?
- Hvor mange personer repræsenterer respondenterne?
- Om dette antal har ændret sig siden oktober 2010 og hvorfor? (Fx pga. et ønske om at styrke samarbejdet om arbejdsmiljø, ændringer i antallet af ansatte, ændringer i produktionen eller organisationsændringer).

Under besvarelsen af de tre spørgsmål vil årsager til ændringerne blive analyseret, ligesom kontekstfaktorerne vil blive inddraget i analysen af ændringernes betydning på den enkelte virksomhed.

2.1 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet efter 2010

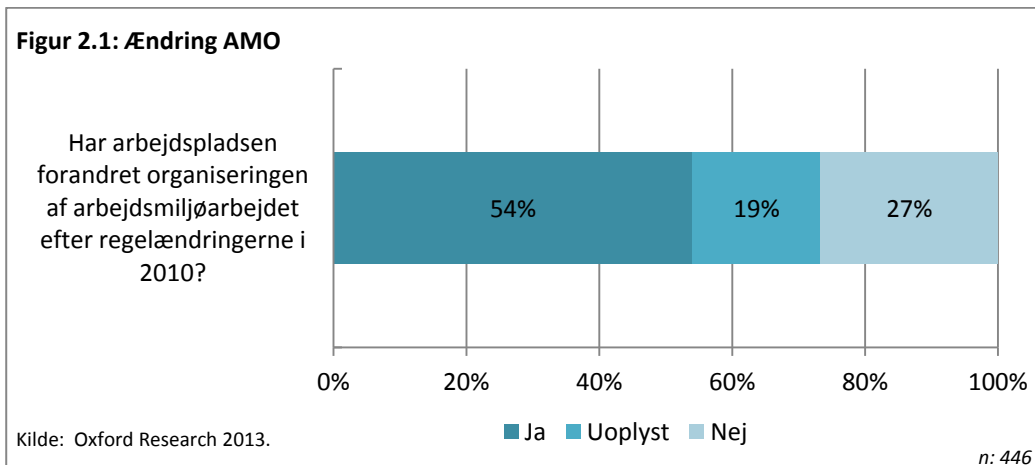
De nye AMO-regler giver mulighed for at ændre i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Før de nye reglers indførelse var der krav om en sikkerhedsorganisation for alle virksomheder med over ti ansatte med meget præcise krav til, hvornår der skulle oprettes et sikkerhedsudvalg (over 20 ansatte) og sikkerhedsgrupper (antallet af ansatte, der udløste en sikkerhedsgruppe, afhang af arbejdsområde), samt hvordan sikkerhedsgrupperne skulle føde ind til sikkerhedsudvalget. Sikkerhedsorganisationen skulle afholde kvartalsvise møder.

Med de nye regler er organiseringen meget mere fleksibel, hvor kravene alene er, at alle skal have et arbejdsmiljøudvalg, og virksomheder med 35 ansatte eller flere skal have en AMO i to niveauer (arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgruppe). Arbejdsmiljøudvalget er sammensat af repræsentanter fra arbejdsmiljøgrupperne. Samtidig er der alene krav om én årlig arbejdsmiljødrøftelse. Sigtet med den nye fleksibilitet er som tidligere nævnt, at organiseringen kan tilpasses den enkelte virksomheds behov og herved gøre det muligt at integrere arbejdsmiljøarbejdet i virksomhedens strategiske ledelse. Reglernes fleksibilitet betyder samtidig, at mange arbejdspladser har mulighed for at beholde deres hidtidige organisering. I det følgende afdækkes det, hvor stor en andel af AMO-medlemmerne der har oplevet en ændring i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet siden 2010.

2.1.1.1 Mere end hver anden virksomhed har ændret i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet

Der er ændret i organiseringen af AMO på lidt mere end halvdelen af de virksomheder, AMO-medlemmerne i undersøgelsen repræsenterer. Dette fremgår af figur 2.1. Der er

samtidig 27 % af virksomhederne, hvor organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet ikke har ændret sig siden regelændringerne i 2010. På de resterende 19 % af de virksomheder, der indgår i undersøgelsen, ved AMO-medlemmerne ikke, om organiseringen har ændret sig. "Uoplyst" i figuren kan også dække over, at der er uenighed blandt de medlemmer, der har besvaret spørgeskemaet. Bemærk, at tallene i figur 2.1 er baseret på virksomheder og ikke, som i de øvrige figurer i denne arbejdsrapport, respondenter.



Der er ændret i organiseringen på 61 % af bygge- og anlægsvirksomhederne i undersøgelsen. Forskellen mellem svarene for bygge- og anlægsvirksomhederne og de øvrige virksomheder i undersøgelsen er ikke signifikante.

Sammenligning med VAI-undersøgelsen

Spørgsmålet om, hvorvidt der er sket ændringer i AMO, er også stillet i NFA's VAI-undersøgelse, som blev gennemført i 2012 til 2013. Spørgsmålet er stillet med samme ordlyd i begge undersøgelser og kan derfor sammenlignes. I begge undersøgelser er tallet opgjort på virksomhedsniveau, og det giver derfor et godt sammenligningsgrundlag. For at kunne sammenligne de to undersøgelser er virksomhederne delt op på størrelsesniveauer i tabellen.

Tabel 2.1: Har arbejdspladsen forandret organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet efter regelændringerne i 2010?

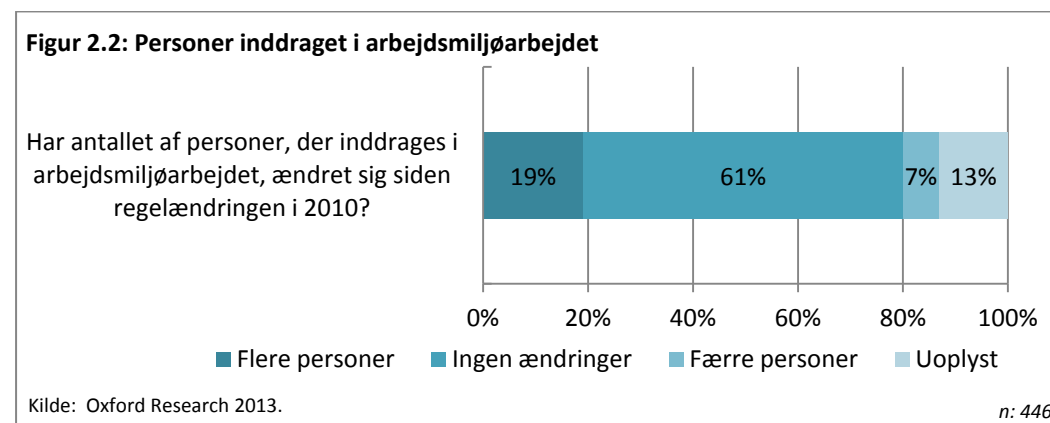
	Virksomhedsstørrelse	Ja	Nej	Ved ikke/uoplyst
Nærværende undersøgelse	10-34 ansatte	47 %	30 %	23 %
VAI-undersøgelsen	10-34 ansatte	33 %	50 %	17 %
Nærværende undersøgelse	35 eller flere ansatte	59 %	25 %	16 %
VAI-undersøgelsen	35 eller flere ansatte	48 %	41 %	12 %

Kilde: Oxford Research 2013.

Tabel 2.1 giver et billede af, at væsentligt flere virksomheder har ændret i organiseringen efter 2010 i nærværende undersøgelse end i VAI-undersøgelsen. Forskellen skal ses i lyset af, at der ved nærværende undersøgelses dataindsamling havde været længere tid til at implementere de nye regler. Med forbehold for de metodiske forskelle kan sammenligningen således tolkes som et udtryk for, at de nye AMO-regler i stigende grad implementeres med ændringer i organiseringen til følge.

2.1.2 Antallet af personer der inddrages i arbejdsmiljøarbejdet er steget siden 2010

En af intentionerne bag regelændringen er at få flere personer inddraget i arbejdsmiljøarbejdet. Dette skal ikke forveksles med, at der skal være flere AMO-medlemmer. I undersøgelsen stilles spørgsmålet om, hvorvidt flere eller færre personer inddrages i arbejdsmiljøarbejdet siden regelændringen i 2010. Der stilles ikke krav til graden af inddragelsen, eller om der skal være tale om en formaliseret inddragelse.



Tallene i figur 2.2 er opgjort på virksomhedsniveau. Som det ses af figur 2.2, er der på 7 % af virksomhederne færre personer, der inddrages i arbejdsmiljøarbejdet efter regelændringerne i 2010. På 61 % af virksomhederne er der ikke sket ændringer, mens næsten hver femte virksomhed har flere personer inddraget i arbejdsmiljøarbejdet. På de resterende 13 % af de virksomheder, er det uoplyst, om der er sket ændringer. Uoplyst dækker over, at respondenterne har svaret ved ikke, eller at der er uenighed blandt de medlemmer fra samme virksomhed, der har besvaret spørgeskemaet. Bygge- og anlægs-virksomhederne adskiller sig ikke fra de øvrige virksomheder på dette punkt.

Resultaterne skal ses i lyset af, at vi tidligere fandt, at der er ændret i arbejdsmiljøorganiseringen på 54 % af virksomhederne. Ændringer i organiseringen medfører altså ikke nødvendigvis, at der inddrages flere personer i arbejdsmiljøarbejdet. Det har derimod oftest ingen betydning, i forhold til antallet af personer der inddrages.

Kontekstfaktorernes betydning

Antallet af ansatte i virksomheden har betydning for, hvorvidt antallet af personer, der er inddraget i arbejdsmiljøarbejdet, har ændret sig siden regelændringen. I virksomheder med 10-34 ansatte er der således flere, der angiver, at der ikke er sket ændringer sammenlignet med de større virksomheder. Virksomhedens størrelse har indflydelse på antallet af personer, der er inddraget, på den måde, at jo større virksomheden er, des større

er sandsynligheden for, at der er færre personer inddraget i arbejdsmiljøarbejdet efter regelændringen.

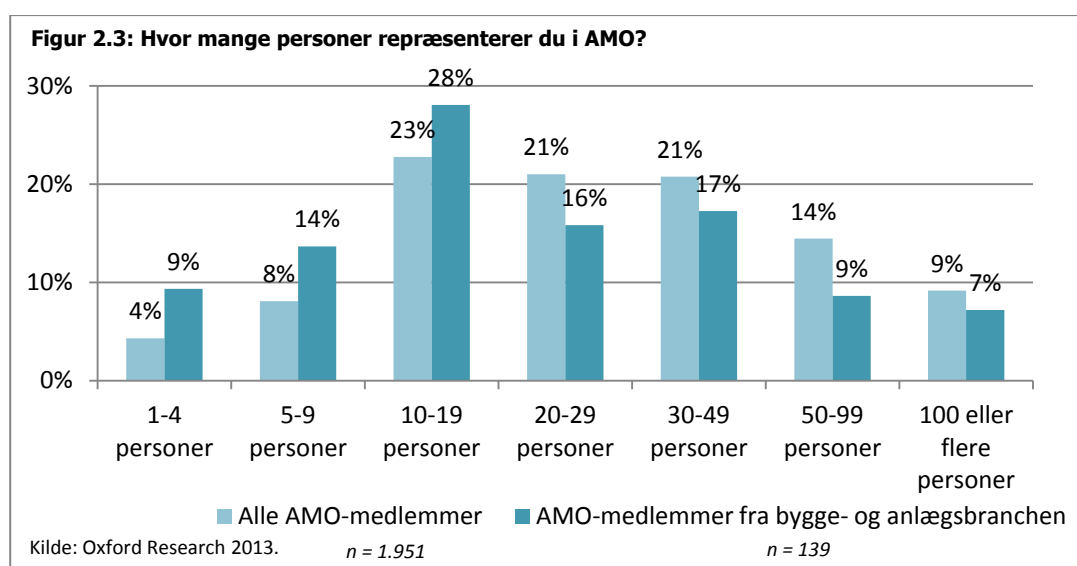
Arbejdspladsens efteruddannelseskultur og prioritering af arbejdsmiljøet har ligeledes signifikant betydning for, hvorvidt antallet, der inddrages i arbejdsmiljøet, har ændret sig. Jo højere virksomheden prioriterer efteruddannelse og arbejdsmiljø, desto større sandsynlighed er der for, at der er flere personer inddraget i arbejdsmiljøarbejdet efter regelændringen. Ovenstående sammenhænge kan ikke konstateres for bygge- og anlægsbranchen.

2.2 Hvor mange personer repræsenterer respondenteren?

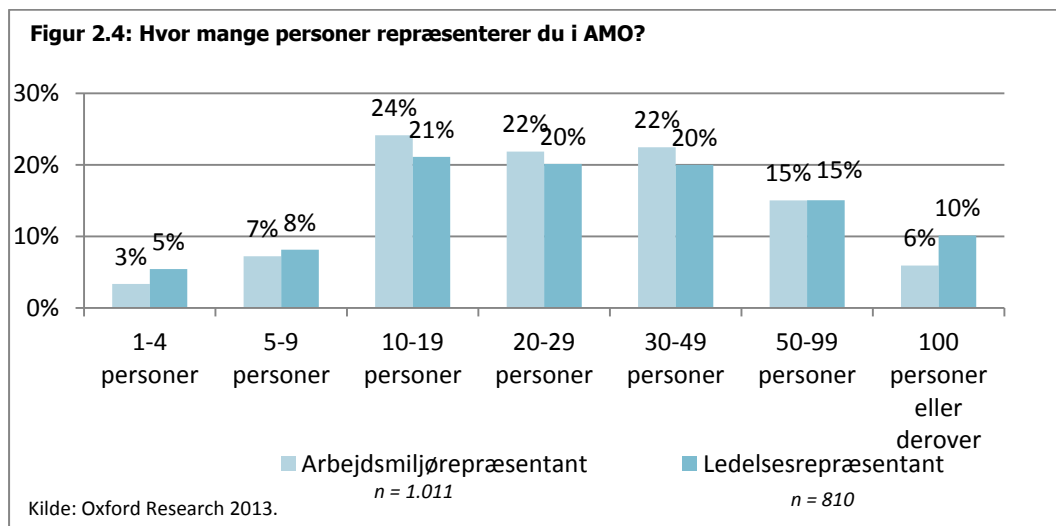
De nye AMO-regler giver den enkelte virksomhed mulighed for at tilpasse størrelsen af AMO til virksomhedens behov. Der er derfor ikke nogen regler for, hvor mange personer et AMO-medlem kan repræsentere.

2.2.1.1 Der er stor spredning i, hvor mange personer det enkelte AMO-medlem repræsenterer

Respondenterne er blevet spurgt om, hvor mange personer de repræsenterer. I figur 2.3 ses oversigten over, hvor mange personer AMO-medlemmerne repræsenterer. Da nogen har angivet "0" personer, er disse sorteret fra, hvorfor populationen ikke har samme størrelse som i de andre figurer. Helt overordnet fremgår det, at AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsbranchen i højere grad end øvrige AMO-medlemmer repræsenterer et lavere antal personer. Forskellen i besvarelsene er statistisk signifikant. 23 % angiver, at de repræsenterer ni eller færre personer, sammenlignet med 12 % af alle AMO-medlemmer. Dette er ikke overraskende, da reglerne for bygge- og anlægsbranchen stiller højere krav til, hvor mange personer der skal være, for at der oprettes en AMO.



Evaluator har undersøgt, om der er forskel på hvor mange personer hhv. ledelses- og medarbejderrepræsentanter repræsenterer. Der er ikke stor forskel på, hvor mange de repræsenterer, men forskellene er dog store nok til, at der er statistisk signifikant forskel på svarene fra A- og B-side. Figur 2.4 viser, at ledelsesrepræsentanter oftere end medarbejderrepræsentanter repræsenterer enten meget få personer eller rigtig mange personer. Medarbejderrepræsentanter repræsenterer oftere (68 %) end ledelsesrepræsentanter (61 %) mellem 10 og 49 personer.

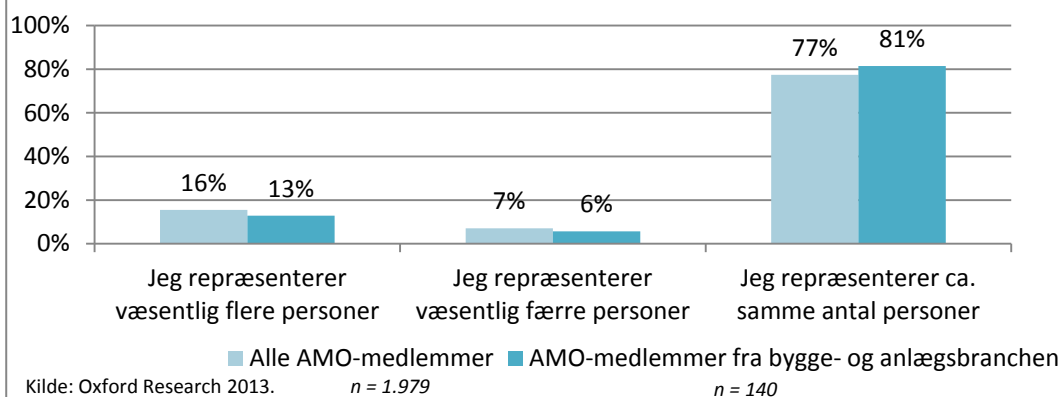


2.2.1.2 De fleste AMO-medlemmer repræsenterer lige så mange personer, som da de blev medlem af AMO

Efterfølgende blev respondenterne spurgt, hvorvidt antallet af personer, de repræsenterer, har ændret sig, siden de blev medlem af AMO. Spørgsmålet er stillet, så respondenterne ikke nødvendigvis knytter ændringen i antallet af repræsenterede personer til regelændringerne. Dette er valgt, for at spørgsmålsformuleringen ikke i sig selv tillægger AMO-regelændringen betydning for repræsentationen. Samtidig stiller det ikke krav til respondenterne om at skulle kunne huske det præcise tidspunkt for ændringer i antallet af repræsenterede personer.

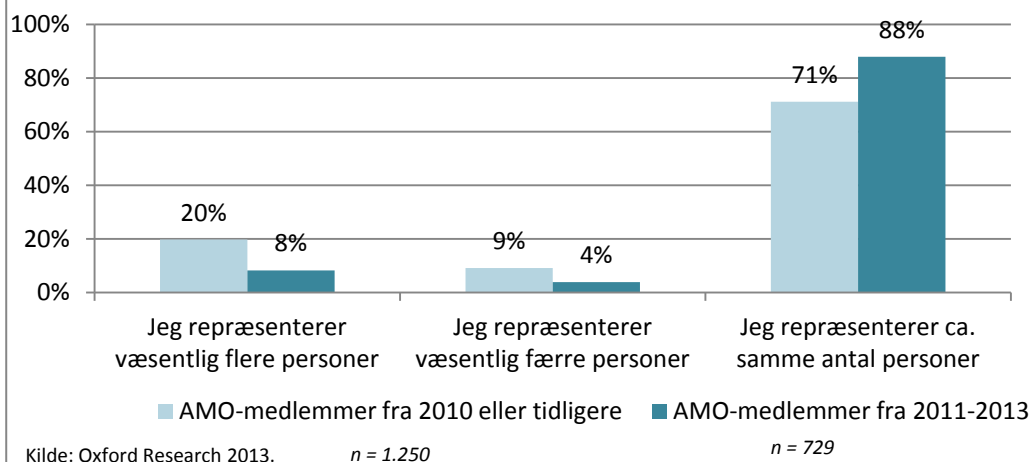
I figur 2.5 ses det, at 77 % af alle AMO-medlemmer giver udtryk for, at de repræsenterer samme antal personer, som de gjorde, da de blev medlem af AMO. For bygge- og anlægsbranchen er dette 81 %. Dermed repræsenterer 19 % af respondenterne fra bygge- og anlægsbranchen enten flere eller færre personer, siden de blev medlem. For alle AMO-medlemmer gør det sig gældende for 23 %. Forskellen er ikke statistisk signifikant.

Figur 2.5: Har antallet af personer, du repræsenterer, ændret sig, siden du blev medlem af AMO?



Opdeles AMO-medlemmerne på medlemmer, der var medlem før lovændringen og medlemmer, der er blevet medlemmer efter regelændringen, ses det, at AMO-medlemmer, der allerede var arbejdsmiljørepræsentanter, da lovændringen fandt sted, også er de medlemmer, der oftest har oplevet ændringer i antallet af personer, de repræsenterer. Der er således 71 % af medlemmer fra 2010 eller tidligere, der oplever repræsentationen uændret mod 88 % af AMO-medlemmer fra 2011-2013. De ændringer, som medlemmer fra før lovændringen har oplevet, går begge veje – både flere og færre – men dog med flest, der har oplevet, at de nu repræsenterer væsentlig flere personer.

Figur 2.6: Har antallet af personer, du repræsenterer, ændret sig, siden du blev medlem af AMO?



Der er kun en forskel på ét procentpoint mellem A- og B-sidens besvarelser. 15 % af medarbejderrepræsentanterne repræsenterer flere personer mod 16 % blandt af ledelsesrepræsentanter. Forskellen er ikke statistisk signifikant.

Kontekstfaktorernes betydning

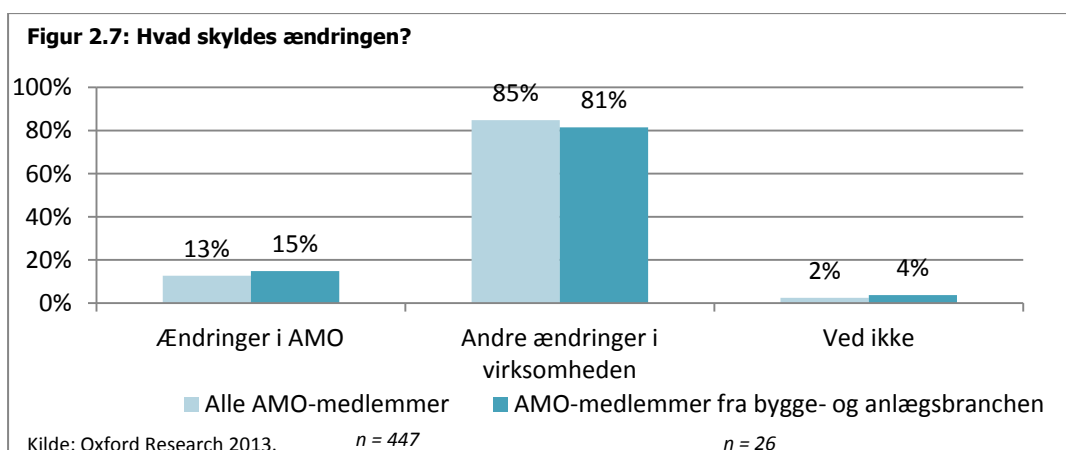
Hvis man er ansat på en offentlig arbejdsplads, er der statistisk signifikant større sandsynlighed for, at man repræsenterer væsentlig flere personer, end da man startede i AMO sammenlignet med en privat arbejdsplads. Bemærk, at spørgsmålet er stillet, så AMO-medlemmet vurderer, om de repræsenterer flere eller færre personer, siden de selv blev medlem. For de AMO-medlemmer, der er valgt i 2010 eller tidligere, kan det være andre forhold end de nye regler, der har medført en ændring af, hvor mange personer AMO-medlemmet repræsenterer. Det kan være tidligere ændringer som fx MED-aftalen for de offentlige arbejdspladser.

Derudover er der en signifikant sammenhæng mellem arbejdspladsstørrelsen, og hvorvidt antallet af personer, man repræsenterer, har ændret sig. Jo flere ansatte der er på arbejdspladsen, des større er sandsynligheden for, at de repræsenterer væsentlig flere personer, end da de blev medlem af AMO.

Der er testet for de samme sammenhænge for bygge- og anlægsbranchen, men her kan der ikke uddrages nogen signifikante sammenhænge.

2.2.1.3 Den hyppigste årsag til ændringer i, hvor mange personer AMO-medlemmerne repræsenterer, er ændringer i virksomheden

For at undersøge respondenternes vurdering af baggrunden for, at de repræsenterer henholdsvis flere eller færre personer i AMO, er de blevet spurgt ind til, hvad ændringen skyldes. Som det ses i figur 2.7, har 85 % af alle AMO-medlemmer svaret, at det er andre ændringer i virksomheden end ændringer i AMO, der er baggrund for ændringen. De nye regler er kun i 13 % af tilfældene årsag til ændringer i antallet af personer, de repræsenterer. For bygge- og anlægsbranchen ses samme billede, da resultatet for bygge- og anlægsbranchen er baseret på blot 26 svar, kan dette dog ikke generaliseres.



2.3 Opsummering

På lidt over halvdelen af virksomhederne i undersøgelsen er der ændret i organiseringen siden regelændringen i 2010. Dette resultat skal tolkes med vished om, at de nye AMO-reglers fleksibilitet medfører, at arbejdspladsen ikke behøver foretage ændringer for at leve op til loven. Resultatet betyder derfor ikke, at halvdelen af virksomhederne afslører en manglende implementering. Dette gør resultatet vanskeligt at tolke enten positivt eller negativt, men må derimod ses som en konstatering af, at lidt mere end halvdelen af virksomhederne har ændret i organiseringen.

På hver femte virksomhed er der flere personer involveret i arbejdsmiljøarbejdet. Hvorvidt øget involvering på 19 % af virksomhederne er tilfredsstillende, afhænger af forventningen. Det er dog værd at påpege, at der er ændret i organiseringen på 54 % af virksomhederne, hvorved andelen af virksomheder med øget involvering synes lav. I forlængelsen heraf angiver de fleste AMO-medlemmer, at den nye AMO ikke ændrer på, hvor mange de repræsenterer.

Der er stor spredning i, hvor mange personer det enkelte AMO-medlem repræsenterer. Nogle AMO-medlemmer repræsenterer 1-4 personer, mens andre repræsenterer over 100 personer. Over halvdelen repræsenterer 10-49 personer. Der er som antydnet ovenfor ikke sket store ændringer i antallet af personer, det enkelte AMO-medlem repræsenterer. De ændringer, der har været, relaterer størstedelen af respondenterne ikke til de nye AMO-regler.

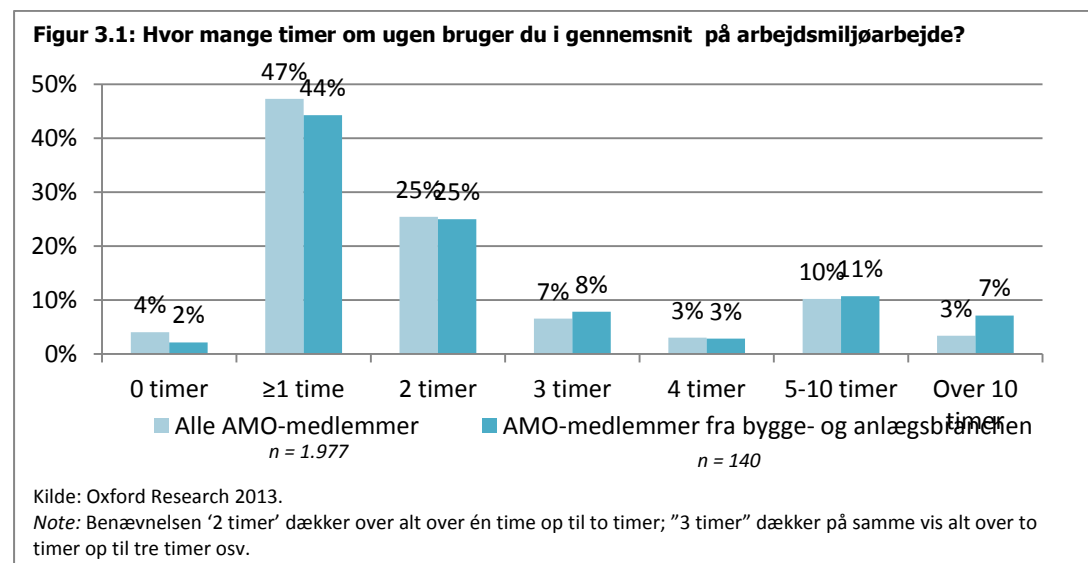
Kapitel 3. AMO-medlemmernes tid til arbejdsmiljøarbejde

I dette kapitel kortlægges og analyseres AMO-medlemmernes tid til arbejdsmiljøarbejde. Herunder om denne tid har ændret sig siden indførelsen af de nye regler. Kapitlet vil besvare undersøgelsesspørgsmålene:

- Repræsentantens vurdering af, om vedkommende har den tid til rådighed til at varetage sine opgaver, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og sikkerheds- og sundhedsmæssige standard?
- Om og hvordan tiden til rådighed har ændret sig siden oktober 2010 og hvorfor?

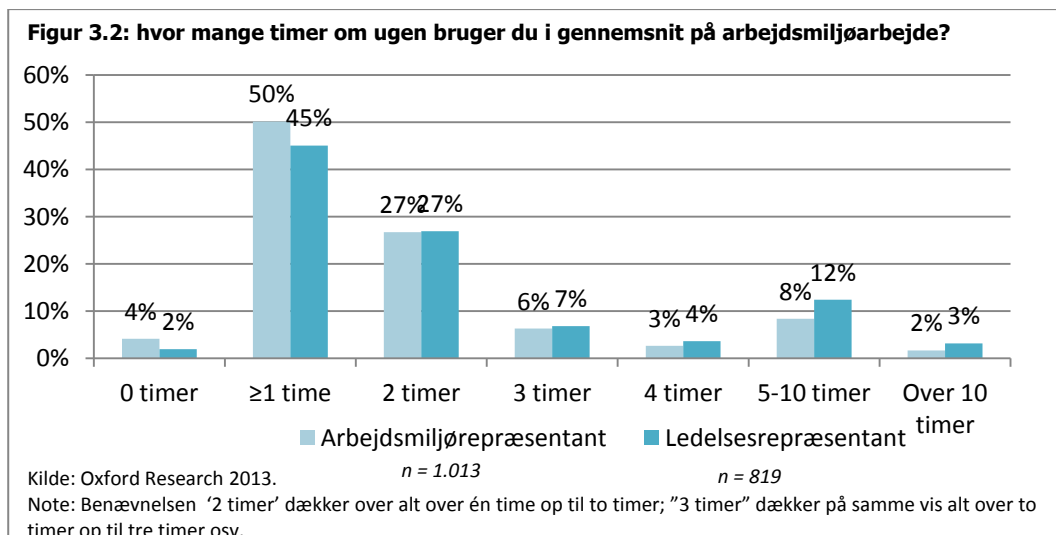
3.1 AMO-medlemmernes tidsforbrug

AMO-medlemmerne er bedt om at angive, hvor mange timer de i gennemsnit bruger pr. uge på arbejdsmiljøarbejdet. I figur 3.1 ses fordelingen af det gennemsnitlige antal timer, der bliver brugt på arbejdsmiljøarbejdet. Hovedparten af alle AMO-medlemmer (72 %) bruger mellem en til to timer om ugen. 13 % bruger væsentlig mere tid ugentlig ved at have angivet fem timer eller derover. Samme billede tegner sig for bygge- og anlægsbranchen, dog er det lidt færre personer, der ingen tid bruger på ugentlig basis, og flere der bruger over ti timer om ugen sammenlignet med alle AMO-medlemmer. Svar på over 50 timer pr. uge er blevet sorteret fra, da disse betragtes som udtryk for fejl.



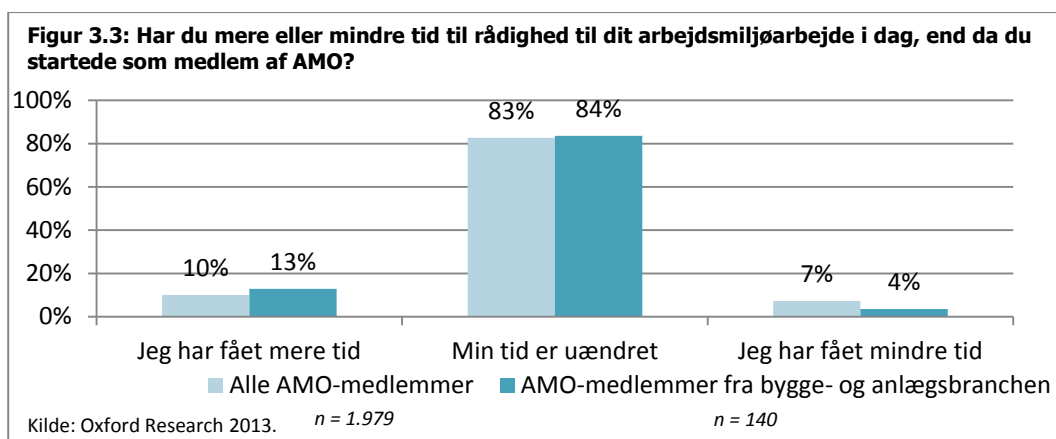
Der kan kun identificeres mindre, men dog signifikante, forskelle mellem medarbejderrepræsentanternes og ledelsesrepræsentanternes besvarelser. Ledelsesrepræsentanter

anvender således samlet set mere tid på arbejdsmiljøarbejde end medarbejderrepræsentanterne. I figur 3.2 præsenteres resultaterne fordelt på henholdsvis medarbejder- og ledelsesrepræsentanter.



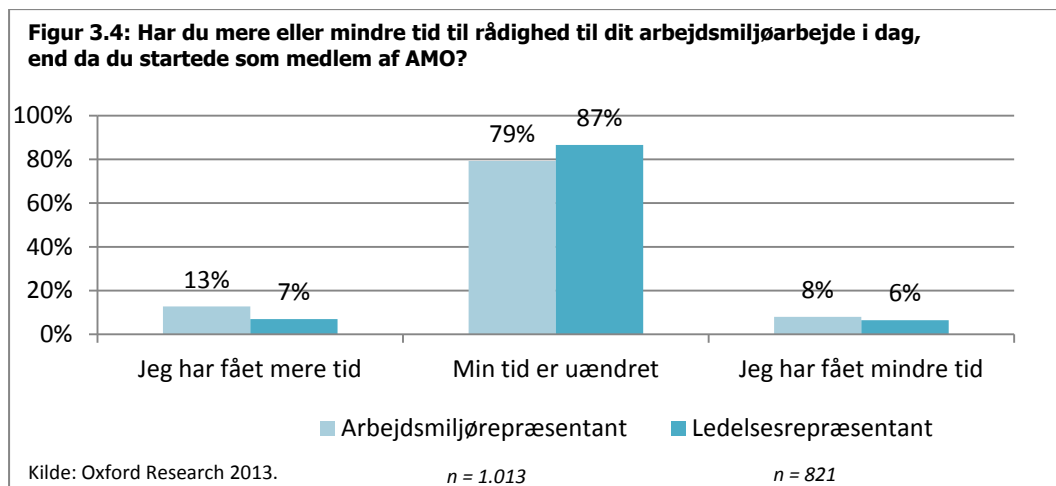
3.1.1.1 Tiden til arbejdsmiljøarbejde er uændret for fire ud af fem AMO-medlemmer

AMO-medlemmerne er ligeledes blevet spurgt, hvorvidt de har fået mere eller mindre tid til rådighed til deres arbejdsmiljøarbejde, end da de begyndte i AMO. Som det ses af figur 3.3, angiver størstedelen (83 %), at deres tid er uændret. 10 % angiver, de har fået mere tid, og 7 % at de har fået mindre tid. For bygge- og anlægsbranchen fordeler resultaterne sig nogenlunde på samme vis.



Når resultaterne deles op på medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter fremstår en tydelig forskel mellem de to grupper. Arbejdsmiljørepræsentanterne svarer i højere grad end ledelsesrepræsentanterne, at de har fået mere tid til rådighed, siden de

startede som medlem af AMO. I bygge- og anlægsbranchen er det omvendt ledelsesrepræsentanterne, der i højere grad svarer, at de har fået mere tid. Denne sammenhæng er dog ikke signifikant.



I NFA's VAI-undersøgelse er der også spurgt ind til ændringer i AMO-medlemmets tid til arbejdsmiljøarbejdet. Der er spurgt ind til henholdsvis arbejdsleders og arbejdsmiljørepræsentants tid. Her har 10 % af arbejdsmiljørepræsentanterne fået mere tid, mens 3 % har fået mindre tid. For arbejdsledere har 7 % fået mere tid, og 3 % har fået mindre tid. Dermed understøtter resultaterne fra VAI-undersøgelsen det overordnede billede af nærværende undersøgelse. Dog er der flere AMO-medlemmer i VAI-undersøgelsen, der svarer, at de har fået mindre tid til rådighed til arbejdsmiljøarbejdet.

Kontekstfaktorenes betydning

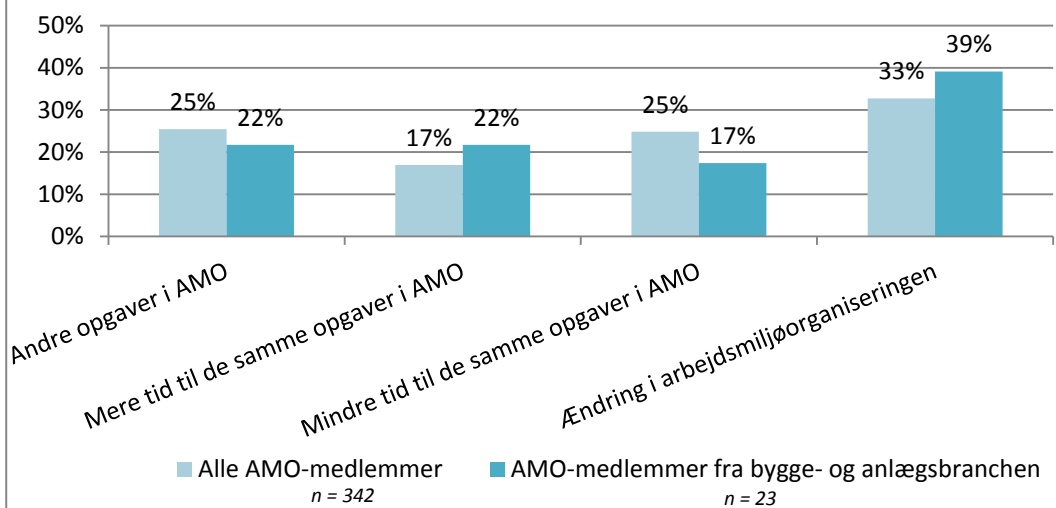
Respondenter fra arbejdspladser placeret i Region Sjælland svarer i højere grad, at de har fået mere tid end respondenter fra arbejdspladser placeret i de øvrige regioner. AMO-medlemmer fra arbejdspladser placeret i Region Hovedstaden svarer omvendt i højere grad end de øvrige AMO-medlemmer, at de har fået mindre tid.

Derudover er der en sammenhæng med arbejdspladsens kultur. Jo mere arbejdspladsen prioriterer efteruddannelse og arbejdsmiljø, desto større sandsynlighed er der for, at AMO-medlemmet har fået mere tid til rådighed til arbejdsmiljøarbejdet.

3.1.1.2 Der er flere årsager til ændringer i tidsforbruget

Den gruppe af AMO-medlemmerne, der har svaret, at de har fået mere eller mindre tid, er yderligere bedt om at angive årsagen til, at deres tid til arbejdsmiljøarbejde er ændret. Som det ses i figur 3.5, svarer næsten halvdelen af respondenterne, at de har samme opgaver i AMO, men at de enten har fået mere (17 %) eller mindre (25 %) tid til dem. 33 % angiver, at årsagen skyldes, at der er blevet ændret i AMO på arbejdspladsen, mens 25 % angiver, at det skyldes, at AMO-medlemmet har fået andre opgaver i AMO. I bygge- og anlægsbranchen angiver 39 %, at ændringen skyldes en ændring i arbejdsmiljøorganiseringen. Forskellen er ikke signifikant.

Figur 3.5: Hvad er årsagen til, at din tid er ændret?



Der er ingen signifikante forskelle i besvarelserne for hhv. medarbejder- og ledelsesrepræsentanter.

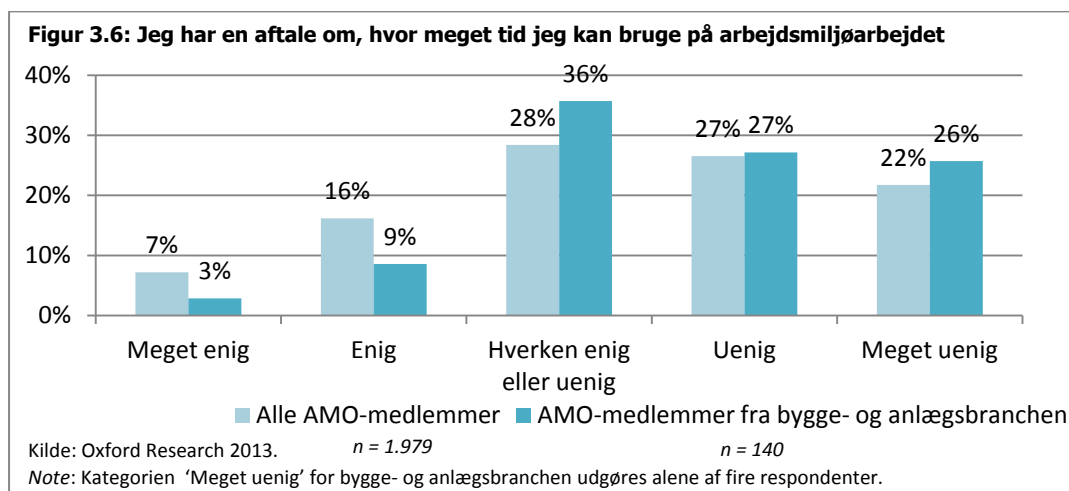
I en analyse af, hvem der har svaret "andre opgaver i AMO", viser det sig, at 85 % samtidig oplever at få mere tid. Yderligere analyser viser, at 61 % af de AMO-medlemmer, som oplever ændringer i tidsanvendelsen på baggrund af ændringer i AMO, samtidig angiver, at de har fået mere tid.

3.2 AMO-medlemmernes tid til arbejdsmiljøarbejde

Baggrunden for det enkelte AMO-medlems tidsforbrug er afdækket i en række opfølgende spørgsmål. Spørgsmålene går ikke på, hvor meget tid der benyttes, men om den anvendte tid er tilstrækkelig, og hvordan tiden afvejes i forhold til arbejds- og fritidsliv.

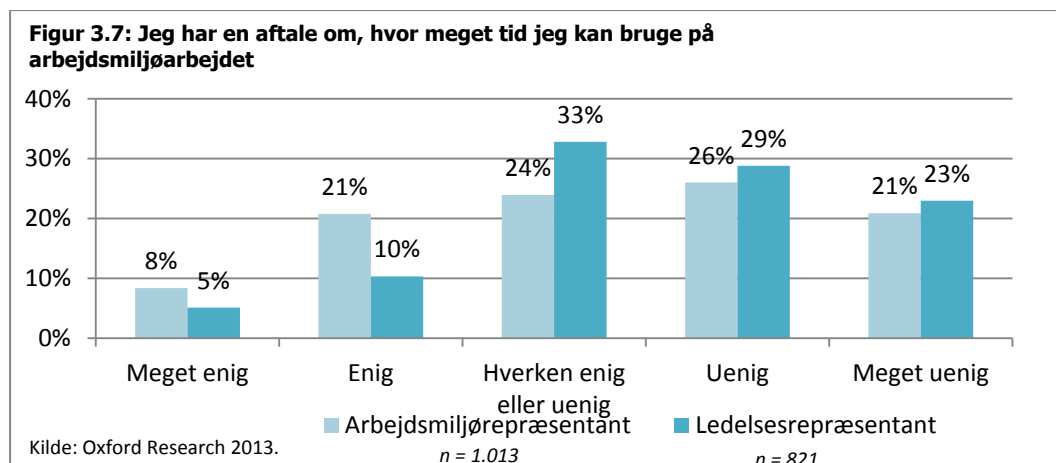
3.2.1.1 Hvert fjerde AMO-medlem har en aftale om, hvor meget tid de kan bruge på arbejdsmiljøarbejde

Først afsøges det, i hvor høj grad AMO-medlemmerne har tid afsat specifikt til arbejdsmiljøarbejdet. En egentlig aftale om tidsanvendelsen er udtryk for en sådan formalisering. En aftale om tid kan dog ikke tolkes enten positivt eller negativt, da det i nogle tilfælde vil være et udtryk for en prioritering af arbejdsmiljøarbejdet med henblik på at sikre sig tilstrækkelig tid, mens det i andre tilfælde kan være udtryk for det modsatte og skal afværges, at AMO-medlemmet anvender for meget tid på arbejdsmiljøarbejdet.



Som det ses i figur 3.6, er 23 % enige eller meget enige i, at de har en aftale om, hvor meget tid de kan bruge på arbejdsmiljøarbejdet, mens 49 % svarer, at de er uenige eller meget uenige i udsagnet. I bygge- og anlægsbranchen har signifikant færre, nemlig kun 12 %, en aftale om, hvor meget tid de kan bruge på arbejdsmiljøarbejdet.

Af figur 3.7 fremgår det, at medarbejderrepræsentanterne i højere grad end ledelsesrepræsentanterne har en aftale om, hvor meget tid de kan bruge på arbejdsmiljøarbejdet. Forskellen er statistisk signifikant.



Idet spørgsmålet kan anskues som faktuel, kan det undre, at så mange respondenter besvarer spørgsmålet neutralt ved at være hverken enig eller uenig. Dette tolker evaluatoren dog sådan, at der for en betragtelig del af AMO-medlemmer er en oplevelse af en stiltiende overenskomst om, hvor meget tid arbejdsmiljøarbejdet må/skal beslaglægge.

Kontekstfaktorernes betydning

Ejerforholdet for arbejdspladsen har en betydning for formaliseringsgraden af tidsforbrug. Blandt de offentlige ansatte er 29 % meget enige eller enige i udsagnet om, at de har en aftale om, hvor meget tid de kan bruge på arbejdsmiljøarbejdet, for de private

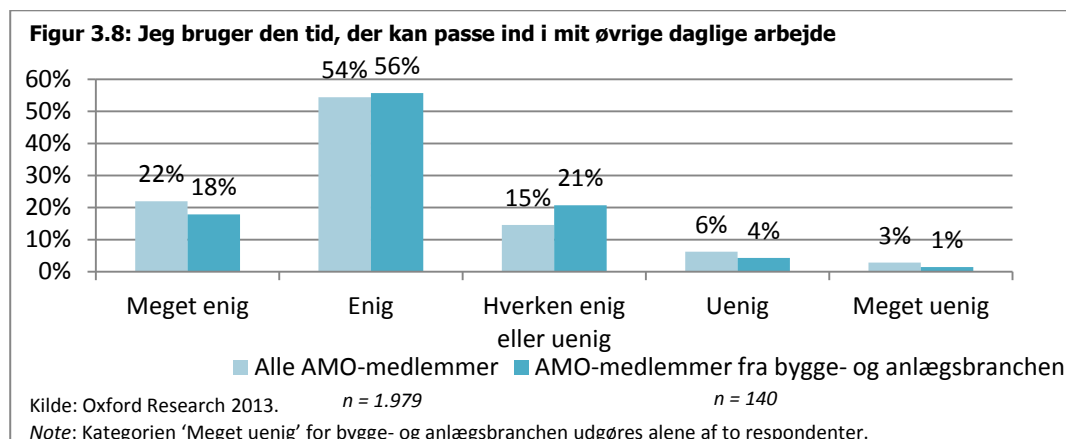
ansatte er der alene 14 %, der svarer dette. Dermed er der statistisk set større sandsynlighed for, at man har en aftale om, hvor meget tid man skal bruge på arbejdsmiljøarbejdet, i det offentlige end i det private.

3.2.1.2 De fleste AMO-medlemmer bruger den tid, der kan passe ind i deres øvrige arbejde

I forlængelse af ovenstående fortolkning af de mange neutrale svar på spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en aftale om tidsforbruget, er resultatet af spørgsmålet om, hvorvidt AMO-medlemmet bruger den tid, der passer ind i det øvrige arbejde, interessant.

I figur 3.8 ses det, at 76 % svarer, at de er meget enige eller enige i udsagnet om, at de bruger den tid, der kan passe ind i det øvrige daglige arbejde. For bygge- og anlægsbranchen svarer 73 %, at de er meget enige eller enige i udsagnet. Dette understøtter formodningen om en stiltiende overenskomst om tidsforbruget på arbejdsmiljøarbejdet. Resultatet kan naturligvis også tages som udtryk for, at arbejdsmiljøarbejdet kommer i anden række, og hermed er noget, man beskæftiger sig med, når der er tid til det. Disse to fortolkninger er ikke i modstrid med hinanden.

Ledelsesrepræsentanterne er generelt mere enige i udsagnet end medarbejderrepræsentanterne. Blandt ledelsesrepræsentanterne er 80 % enige eller meget enige mod 74 % blandt medarbejderrepræsentanterne. Forskellen er statistisk signifikant. Samme sammenhæng gør sig ikke gældende for bygge- og anlægsbranchen.

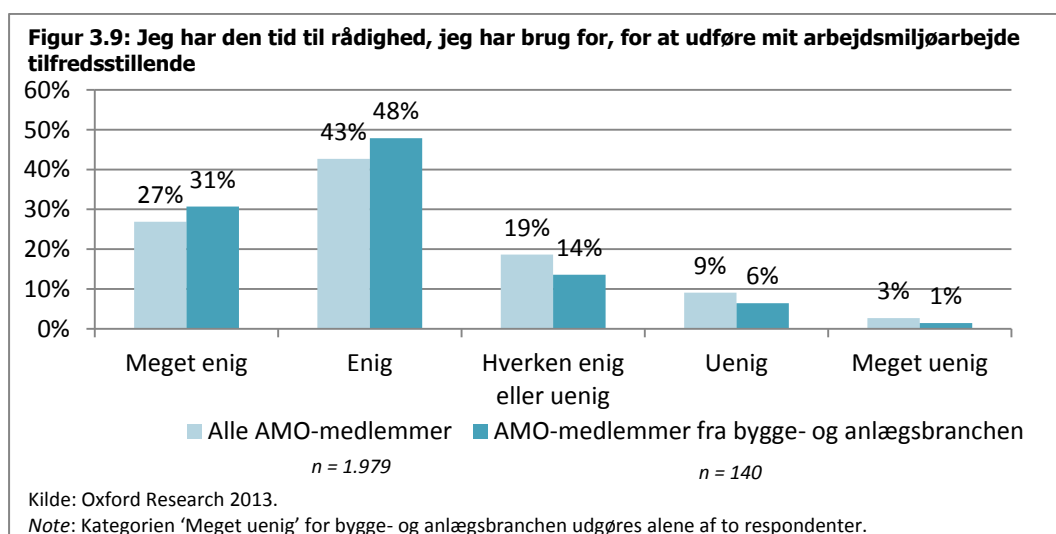


3.2.1.3 Flertallet af AMO-medlemmer har den tid til rådighed, som de har brug for

I lyset af at kun hver fjerde har en aftale om, hvor meget tid de kan bruge på arbejdsmiljøarbejdet, samt at AMO-medlemmerne får arbejdsmiljøarbejdet tilpasset deres øvrige arbejde, er det interessant at afdække, om AMO-medlemmerne oplever at have tid nok til arbejdsmiljøarbejdet.

I figur 3.9 ses det, at 70 % af alle AMO-medlemmer svarer, at de er meget enige eller enige i, at de har den nødvendige tid til rådighed for at kunne udføre arbejdsmiljøarbejdet tilfredsstillende. For bygge- og anlægsbranchen er andelen en smule højere (79 %). Dette må siges at være et positivt resultat.

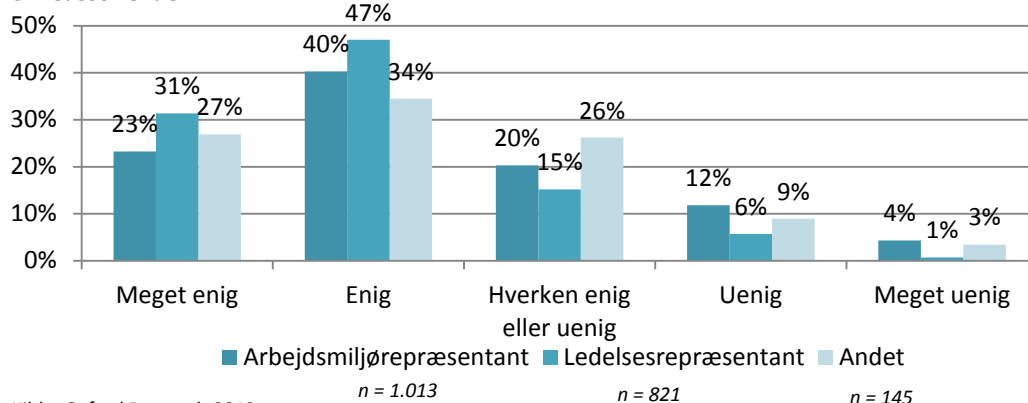
Det er dog vigtigt at påpege, at der også er 12 % af alle AMO-medlemmer, der er meget uenige eller uenige i udsagnet, og dermed ikke mener, de har den tid til rådighed, de har brug for, for at kunne udføre deres arbejdsmiljøarbejde tilfredsstillende.



Kontekstfaktorernes betydning

Der er signifikant forskel på svarfordelingen for henholdsvis ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Som det ses af figur 3.10, er ledelsesrepræsentanter oftere enige i, at de har den tid til rådighed, som de har brug for til at udføre deres arbejdsmiljøarbejde tilfredsstillende. Hele 88 % af ledelsesrepræsentanterne er meget enige eller enige i udsagnet sammenlignet med 63 % af arbejdsmiljørepræsentanter. Der er samme sammenhæng inden for bygge- anlægsområdet, sammenhængen er dog ikke statistisk signifikant.

Figur 3.10: Jeg har den tid til rådighed, jeg har brug for, for at udføre mit arbejdsmiljøarbejde tilfredsstillende

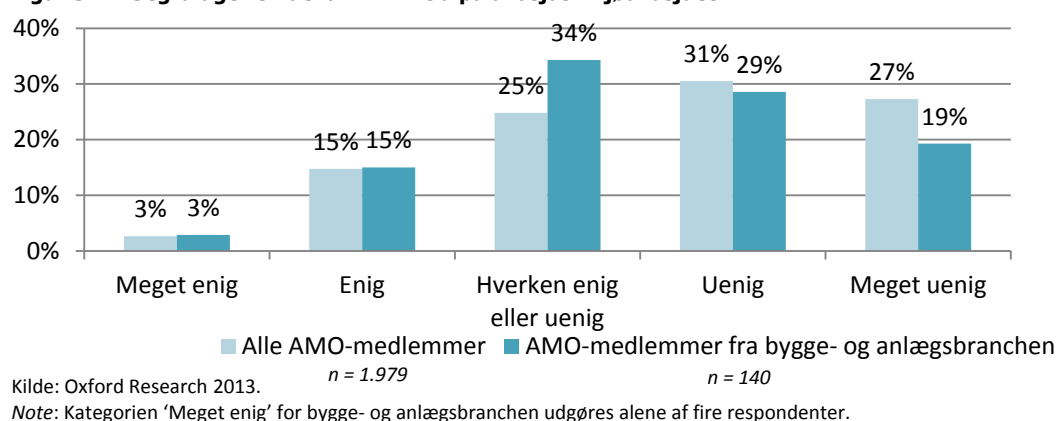


3.2.1.4 Næsten hvert femte AMO-medlem bruger en del af deres fritid på arbejdsmiljøarbejde

Til trods for at hovedparten af AMO-medlemmer vurderer, at de har den nødvendige tid til rådighed, er der dog respondenter, som er uenige i dette udsagn. AMO-medlemmerne er derfor efterfølgende blevet spurgt, hvorvidt de bruger en del af deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet.

I figur 3.11 kan det aflæses, at 58 % er meget uenige eller uenige i udsagnet "jeg bruger en del af min fritid på arbejdsmiljøarbejdet". Når det er nævnt, skal det dog påpeges, at 18 % er meget enige eller enige i udsagnet, og dermed bruger noget af deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet. Andelen er lige så stor for bygge- og anlægsbranchen som for de øvrige brancher.

Figur 3.11: Jeg bruger en del af min fritid på arbejdsmiljøarbejdet



Når dette resultat sammenholdes med, hvorvidt AMO-medlemmet har en aftale om, hvor meget tid vedkommende kan bruge på arbejdsmiljøarbejdet, viser der sig en signifikant sammenhæng. Jo mere enig AMO-medlemmet er i, at der er indgået en aftale om tids-

forbrug, desto mere sandsynligt er det, at vedkommende bruger sin fritid på arbejdsmiljøarbejdet. Dette fund understreger den tidligere pointe om, at en aftale om tidsanvendelse ikke blot kan tolkes positivt. Tværtimod tyder ovenstående på, at en formaliseret aftale ofte er udtryk for en begrænsning af tidsanvendelsen snarere end en forsikring om, at den nødvendige tid er til rådighed. Arbejdsmiljørepræsentanter (22 %) giver i signifikant højere grad end ledelsesrepræsentanter (12 %) udtryk for, at de bruger en del af deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet. Samme sammenhænge kan ikke konstateres hos bygge- og anlægsbranchen.

Kontekstfaktorenes betydning

Hvis man arbejder i det offentlige, er der statistisk set en større sandsynlighed for, at man bruger en del af fritiden på arbejdsmiljøet.

3.3 Opsummering

Der er stor spredning i, hvor meget tid AMO-medlemmer bruger på arbejdsmiljøarbejde. 72 % af AMO-medlemmerne bruger dog 1-2 timer på arbejdsmiljøarbejde om ugen.

Mindre end hvert femte AMO-medlem har oplevet en ændring i deres tidsforbrug i deres tid som AMO-medlem. Hver tiende AMO-medlem har fået mere tid. Den hyppigste årsag til en ændring i tidsforbrug er ændringer i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Blandt de øvrige årsager er, at medlemmet har fået andre opgaver, som hvert fjerde AMO-medlem angiver.

Hele 70 % vurderer, at de har den tid til rådighed, der er nødvendig for, at de kan udføre deres arbejdsmiljøarbejde tilfredsstillende. Der er dog stadig 12 %, der er uenige i, at de har tid nok, og 18 % oplyser, at de anvender deres fritid til arbejdsmiljøarbejdet.

Ledelsesrepræsentanter vurderer i højere grad end arbejdsmiljørepræsentanter, at de har den tid til rådighed, der er nødvendig for, at de kan udføre deres arbejdsmiljøarbejde tilfredsstillende.

Tidsforbruget er kun formaliseret for 23 % af AMO-medlemmerne via en aftale. Dette sammenholdt med den meget store andel (70 %), der angiver at have den nødvendige tid til rådighed, tolker evaluatoren således, at der på arbejdspladserne er en stiltiende overenskomst om, hvor meget tid AMO-medlemmerne forventes at bruge på arbejdsmiljøarbejdet.

Kapitel 4. AMO-medlemmernes kontakt til kollegaer og medarbejdere

Dette kapitel sætter fokus på, hvordan de nye regler har påvirket AMO-medlemmernes kontakt til deres kollegaer og medarbejdere. Herunder hvilke årsager der kan være til manglende kontakt. I kapitlet besvares undersøgelsesspørgsmålene:

- Respondentens vurdering af, om alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af AMO inden for de ansattes arbejdstid;
- Om repræsentanterne vurderer om, og hvordan muligheden for at komme i kontakt med kollegaerne har ændret sig siden oktober 2010 og hvorfor.

I dette kapitel er der ingen signifikante forskelle i svarene fra hhv. medarbejder og ledelsesrepræsentanter.

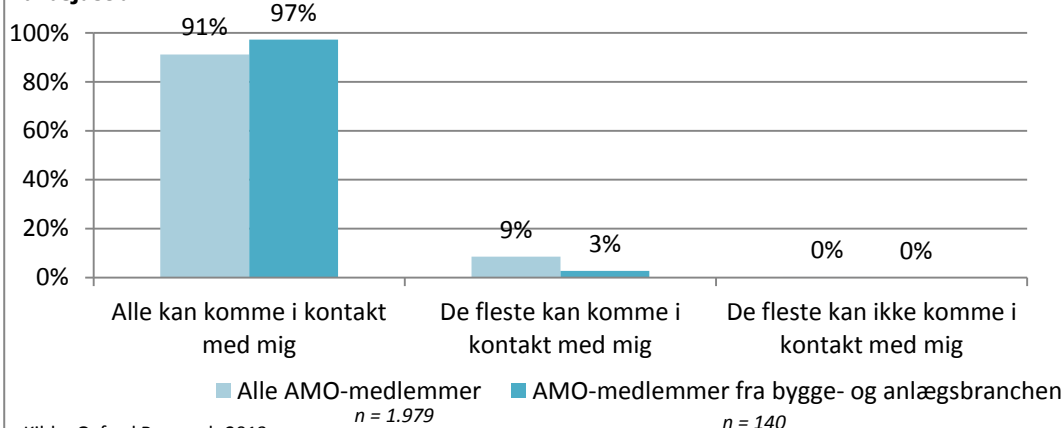
4.1 Kontakt i arbejdstiden

AMO-medlemmerne er blevet bedt om at vurdere, hvorvidt de ansatte, de repræsenterer, kan komme i kontakt med dem inden for de ansattes arbejdstid.

Figur 4.1 giver et tydeligt billede af, at langt de fleste (91 %) af alle AMO-medlemmerne angiver, at de ansatte, de repræsenterer, kan komme i kontakt med dem inden for de ansattes arbejdstid. For bygge- og anlægsbranchen er det hele 97 %, der angiver dette. Der er dog også 9 % af alle AMO-medlemmerne, der giver udtryk for, at de fleste – dermed ikke alle - kan komme i kontakt med dem.

Evaluator gør opmærksom på, at den bedste kilde til at afdække spørgsmålet ville være de øvrige ansatte selv og ikke AMO-medlemmet. Da undersøgelsen er foretaget blandt AMO-medlemmer, er dette imidlertid ikke muligt.

Figur 4.1: Kan de ansatte, du repræsenterer, komme i kontakt med dig inden for deres arbejdstid?



Kilde: Oxford Research 2013.

Note: Kategorien 'De fleste kan komme i kontakt med mig' for bygge- og anlægsbranchen udgøres alene af fire respondenter.

Kontekstfaktorernes betydning

På de arbejdspladser med færrest antal ansatte (10-35 ansatte) er der signifikant flere AMO-medlemmer, der angiver, at alle kan komme i kontakt med dem, end på større arbejdspladser. Derudover er der signifikant flere respondenter fra private arbejdspladser (95 %), der giver udtryk for, at alle de ansatte kan komme i kontakt med AMO-medlemmet inden for deres arbejdstid, end respondenterne fra offentlige arbejdspladser (89 %).

4.1.1.1 Forskellige arbejdstider er den største barriere for kontakt mellem AMO-medlemmer og deres kollegaer

Den gruppe af AMO-medlemmer, der har svaret "De fleste kan ikke komme i kontakt med mig" eller "De fleste kan komme i kontakt med mig", har svaret på en række supplerende spørgsmål om mulige årsager til de begrænsede kontaktmuligheder. Der er 176 besvarelser i alt på disse ekstra spørgsmål, heraf fire inden for bygge- og anlægsbranchen. Det giver derfor ikke mening at udtale sig alene på baggrund af respondenter fra bygge- og anlægsbranchen.

Som svar skulle de angive, hvor enige eller uenige de var i nedenstående udsagn.

Tabel 4.1: Barrierer for kontakt (n=176)

Udsagn	Enig/meget enig
Vi har skifteholdsarbejde, aften- og nattevagter mv.	67 %
Vi har en stor afstand mellem arbejdspladser	30 %
Vi har mange deltidsansatte	22 %

Jeg har for travlt	23 %
Sprogbarrierer	2 %

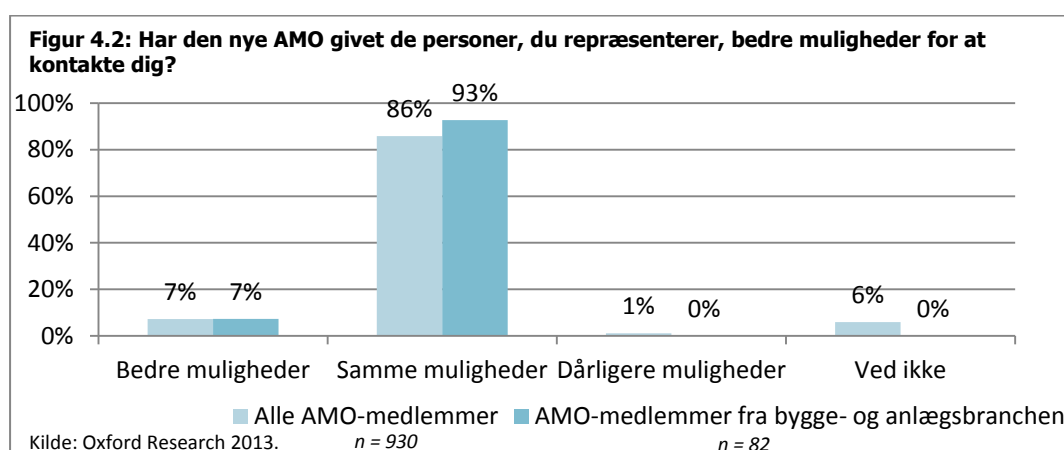
Kilde: Oxford Research 2013.

Udsagnet "Vi har skifteholdsarbejde" har størst betydning for, hvorfor de ansatte ikke altid kan komme i kontakt med AMO-medlemmet, idet hele 67 % angiver, at de er meget enige eller enige i dette udsagn. Her peger resultaterne altså på en væsentlig barriere for, at kollegaer og medarbejdere kan få kontakt til deres AMO-medlem.

Respondenterne har udover de fem ovenstående svarmuligheder også haft mulighed for at påpege andre barrierer for kontakt. I de åbne besvarelser er det ofte uddybninger af forskellige arbejdstider og arbejdssteder, der beskrives. En enkelt har beskrevet, at der kan være kollegaer, der ikke har kendskab til, hvor de skal henvende sig, og nogle få beskriver, at kollegaerne henvender sig direkte til ledelsen.

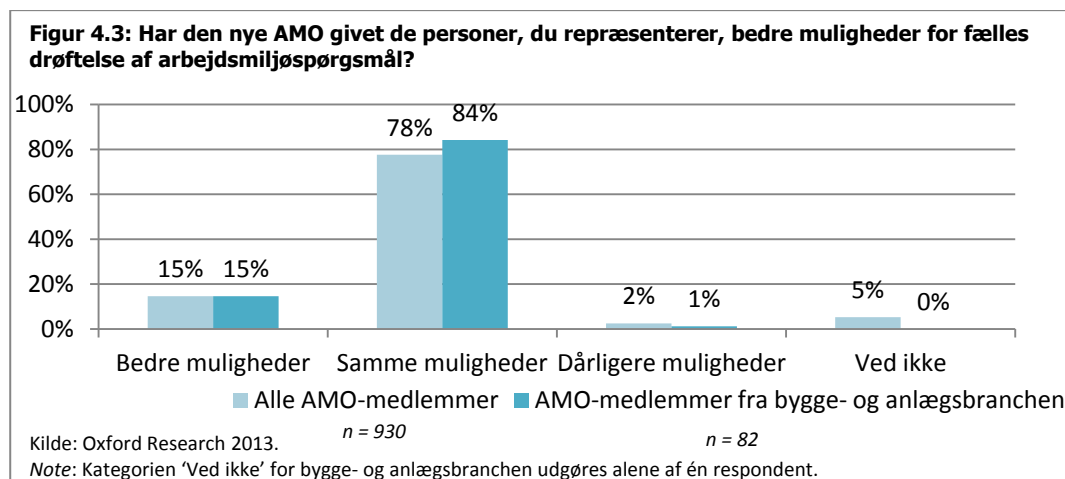
4.1.1.2 Den nye AMO har kun lille effekt på muligheden for kontakt mellem AMO-medlem og kollegaer

De AMO-medlemmer, der angav, at arbejdspladsen havde forandret organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet efter regelændringerne i 2010, blev spurgt, hvad denne ændring har betydet i forhold til kontakten til øvrige medarbejdere. Som det ses i figur 4.2, er der stort set ingen, der svarer, at de nye regler har givet dårligere muligheder for kontakt mellem dem og de personer, de repræsenterer. Størstedelen mener, at de ansatte har de samme muligheder for at kontakte AMO-medlemmet som tidligere. Syv procent angiver, at de ansatte har fået bedre muligheder for at kontakte dem. Samme billede viser sig for bygge- og anlægsbranchen.



Når der ses på, hvorvidt de nye regler har givet de personer, som AMO-medlemmerne repræsenterer, bedre muligheder for fælles drøftelse, ændrer billede sig ikke væsentligt.

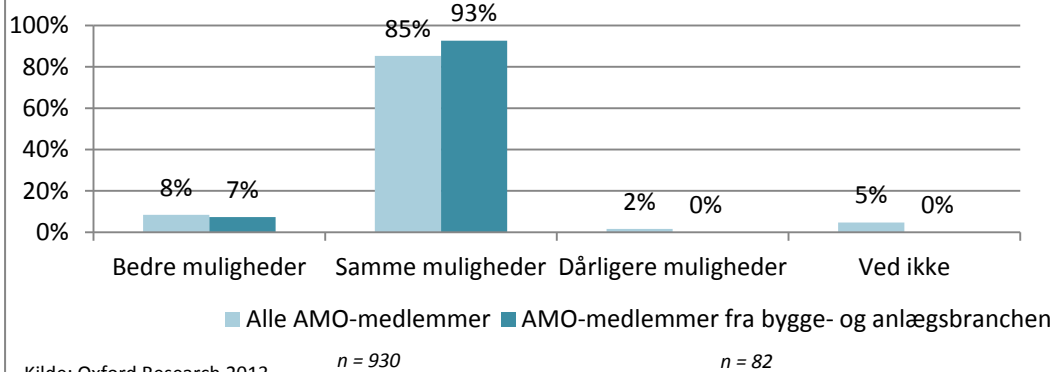
I figur 4.3 ses det, at størstedelen (78 %) ligeledes her angiver, at de ansatte har samme muligheder. Dog er der 15 %, der angiver, at de ansatte har bedre mulighed for fælles drøftelse af arbejdsmiljøspørgsmål, efter den nye AMO er blevet indført. Samme billede tegner sig for bygge- og anlægsbranchen.



Som det kunne ses af ovenstående figur, har den nye AMO kun haft en begrænset styrket effekt på mulighederne for fælles drøftelse af arbejdsmiljøet. Der, hvor der har været en effekt, har den hovedsageligt været positiv.

Det er i forlængelse af dette også interessant at afdække, hvorvidt den nye AMO har givet AMO-medlemmerne bedre mulighed for at komme i kontakt med de personer, de repræsenterer. Dette er belyst i spørgeskemaundersøgelsen. Fordelingen af svar ses i nedenstående figur 4.4, hvor otte procent giver udtryk for, at den nye AMO har givet dem bedre mulighed for at komme i kontakt med de personer, de repræsenterer. Størstedelen (85 %) angiver, at de har de samme muligheder, og to procent at de har dårligere muligheder. Fordelingen for bygge- og anlægsbranchen er meget lig alle AMO-medlemmer, dog har en større andel angivet, at de har de samme muligheder, som før den nye AMO blev indført.

Figur 4.4: Har den nye AMO givet dig bedre mulighed for at komme i kontakt med de personer, du repræsenterer?



4.2 Opsummering

For 91 % af AMO-medlemmerne gælder det, at alle de personer, de repræsenterer, kan komme i kontakt med medlemmet inden for deres normale arbejdstid. Den vigtigste barriere for kontakt er forskellige arbejdstider fx skifteholdsarbejde.

Den nye AMO har kun en begrænset positiv effekt på kontakten mellem AMO-medlemmer og de øvrige ansatte. På de arbejdspladser, hvor der er ændret i AMO, oplever under 10 %, at det er blevet lettere at komme i kontakt med AMO-medlemmet. De fleste (86 %) har ikke oplevet en ændring. Mønsteret er det samme for AMO-medlemmets muligheder for at kontakte de personer, de repræsenterer, samt for mulighederne for at drøfte arbejdsmiljøspørgsmål.

Kapitel 5. Konklusioner

Den overordnede konklusion for denne delundersøgelse er, at de nye AMO-regler kun har haft en begrænset effekt på ændringer i AMO og ændringer i AMO-medlemmernes tid til arbejdsmiljøarbejde samt kontakt til kollegaer og medarbejdere.

I det følgende udfoldes denne overordnede konklusion som svar på undersøgelses-spørgsmålene:

Har virksomheden valgt at ændre på organiseringen som følge af de nye regler?

Der er sket en ændring i organisering af arbejdsmiljøarbejdet på lidt mere end halvdelen (54 %) af virksomhederne i undersøgelsen. På 19 % af virksomhederne er flere personer blevet involveret i arbejdsmiljøarbejdet, mens der ikke er sket ændringer på det område i 61 % af virksomhederne. Det er et tegn på, at de nye regler kan betyde, at flere personer involveres i arbejdsmiljøarbejdet. Resultaterne viser dog samtidig, at reglerne ikke nødvendigvis betyder, at organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet ændres, endsige at ændringen fører til, at flere involveres i arbejdsmiljøarbejdet. For de fleste AMO-medlemmer ændrer den nye AMO ikke i, hvor mange de repræsenterer.

Hvor mange personer respondenten repræsenterer?

Der er stor varians i, hvor mange personer det enkelte AMO-medlem repræsenterer. Nogle AMO-medlemmer repræsenterer 1-4 personer, mens andre repræsenterer over 100 personer. Over halvdelen af AMO-medlemmerne repræsenterer 10-49 personer. AMO-medlemmer i bygge- og anlægsbranchen repræsenterer færre personer end de øvrige AMO-medlemmer.

Har dette antal ændret sig siden oktober 2010 og hvorfor?

Der er ikke sket store ændringer i antallet af personer, det enkelte AMO-medlem repræsenterer. De ændringer, der har været, skyldes oftest ændringer uden for AMO.

Repræsentantens vurdering af, om vedkommende har den tid til rådighed til at varetage sine opgaver, der er rimelig, i forhold til den pågældende virksomheds type samt virksomhedens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.

Der er stor spredning i, hvor meget tid AMO-medlemmer bruger på arbejdsmiljøarbejde. 72 % af AMO-medlemmerne bruger dog 1-2 timer på arbejdsmiljøarbejde om ugen. Ledelsesrepræsentanter anvender samlet set lidt mere tid på arbejdsmiljøarbejde end medarbejderrepræsentanterne.

Hele 70 % vurderer, at de har den tid til rådighed, der er nødvendig for, at de kan udføre deres arbejdsmiljøarbejde tilfredsstillende. Der er dog stadig 12 %, der er uenige i, at de

har tid nok. Ledelsesrepræsentanter vurderer i højere grad end arbejdsmiljørepræsentanter, at de har den tid til rådighed, der er nødvendig for, at de kan udføre deres arbejdsmiljøarbejde tilfredsstillende. Dette skal ses i lyset af, at kun hvert fjerde AMO-medlem har en aftale, om hvor meget tid de kan bruge på arbejdsmiljøarbejdet. Resultaterne viser, at en skriftlig aftale ikke er nødvendig, for at der afsættes den nødvendige tid til arbejdsmiljøarbejdet. Tværtimod viser resultaterne, at med aftaler om tidsforbrug øges sandsynligheden for, at AMO-medlemmet anvender sin fritid til arbejdsmiljøarbejdet.

De mange, der ikke har en aftale om tidsforbruget sammenholdt med den store andel, der oplever, at have den nødvendige tid til rådighed, tolker evaluator som eksistens af en stiltiende overenskomst på arbejdspladsen om anvendelsen af arbejdstid på arbejdsmiljøarbejdet.

Om og hvordan denne tid til rådighed har ændret sig siden oktober 2010 og hvorfor?

Mindre end hvert femte AMO-medlem har oplevet en ændring i deres tidsforbrug i deres tid som AMO-medlem. Heraf har hver tiende fået mere tid. Den hyppigste årsag til en ændring i tidsforbrug er ændringer i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Der er dog også mange respondenter, der angiver, at de har fået enten mere eller mindre tid til de samme opgaver i AMO.

Respondentens vurdering af, om alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af AMO inden for de ansattes arbejdstid?

For 91 % af AMO-medlemmerne gælder det, at alle de personer de repræsenterer, kan komme i kontakt med medlemmet indenfor de ansattes normale arbejdstid. Den vigtigste barriere for kontakt er forskellige arbejdstider fx skifteholdsarbejde. Det skal også bemærkes at 23 % angiver, at travlhed er en barriere for kontakt.

Repræsentanternes vurdering af, om og hvordan muligheden for at komme i kontakt med kollegaerne har ændret sig siden oktober 2010 og hvorfor?

Den nye AMO har kun en begrænset effekt på kontakten mellem AMO-medlemmer og de øvrige ansatte. På de arbejdspladser, hvor der er ændret i AMO, oplever under 10 %, at det er blevet lettere at komme i kontakt med AMO-medlemmet. De fleste svarende til 86 % har ikke oplevet en ændring. Mønsteret er det samme for AMO-medlemmets muligheder for at kontakte de personer, de repræsenterer, samt for mulighederne for at drøfte arbejdsmiljøspørgsmål. Der er stort set ingen AMO-medlemmer, der svarer, at de nye regler har givet dårligere muligheder for kontakt mellem dem og de personer, de repræsenterer. Virksomhedens størrelse har indflydelse på antallet af personer, der er inddraget på den måde, at jo større virksomheden er, des større er sandsynligheden for, at der er færre personer inddraget i arbejdsmiljøarbejdet efter regelændringen. Det overordne-

de billede er dog også på de store virksomheder, at der på de fleste virksomheder ikke er sket ændringer i, hvor mange personer der inddrages i arbejdsmiljøarbejdet.

Forandringsteorien

I afsnit 1.1. er der fremstillet en forandringsteori, der beskriver den forandringsproces, som de nye AMO-regler forventes at føre til. I denne arbejdsrapport har fokus været at teste disse forventninger.

Generelt må evaluator ført og fremmest konstatere, at der ikke generelt sker de store forandringer i vilkårene for AMO's virke, dvs. nok sker der organisatoriske ændringer, men dette ses ikke generelt at føre til ændringer i antallet af personer, AMO-medlemmet repræsenterer, eller den tid AMO-medlemmet anvender på arbejdsmiljøarbejdet. Der kan således heller ikke spores en større kontaktflade eller den forventede langsigtede virkning om forbedrede vilkår for AMO-medlemmerne.

Alt dette til trods for at næsten halvdelen faktisk oplever en ændring i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Der er således tale om en teorifejl, hvor ændringerne ikke fører til de forventede virkninger. Dette skal dog ses i lyset af, at implementeringen af mere fleksible rammer for arbejdsmiljøarbejdet i sig selv gør det vanskeligt at have klare forventninger til, hvordan denne fleksibilitet udmøntes.